

TEMPORÄRA LÖNESUBVENTIONER

En studie av
ett arbetsmarknadspolitiskt medel

Vassilios Vlachos

Lund *1985*
Economic
Studies



Digitized by the Internet Archive
in 2026

TEMPORÄRA LÖNESUBVENTIONER

En studie av ett arbetsmarknadspolitiskt medel

Vassilios Vlachos

Akademisk avhandling

som med vederbörligt tillstånd för vinnande av filosofie doktorsexamen vid samhällsvetenskapliga fakulteten vid Lunds universitet framlägges till offentlig granskning fredagen den 24 maj 1985 kl 10.00 i Carolinasalen.

Organization LUND UNIVERSITY	Document name DOCTORAL DISSERTATION
Department of Economics P.O. Box 5137 S-220 05 LUND, Sweden	Date of issue May 24, 1985
Author(s) Vassilios Vlachos	CODEN: LUSAGD, (SANA-1015), 1-171 (1985)
	Sponsoring organization Ministry of Labour

Title and subtitle Temporary wage subsidies	A study of a labour market policy instrument
Abstract	

The aim of the present study is to analyse the effects of temporary wage subsidies on employment as well as on prices and resource allocation. It is assumed that wage subsidies are used as an instrument of stabilisation policy. The study concentrates on an analysis of the effects of wage subsidies on the behaviour of firms with regards to labour recruitment, lay-offs and redundancies. In order to assess the effect on employment, the behaviour of the firm is studied with regards to its utilisation of labour. Our analysis is primarily concerned with the effects of two particular types of wage subsidies. In the first case, the subsidy is subject to a number of preconditions whereas in the second case, the subsidy is available without any such preconditions. In practice, the first type of subsidy has been the one most widely adopted.

The study indicates that the effects of wage subsidies on employment are limited. A major factor underlying this finding is that firms tend to view labour as a fixed factor of production subject to a long term contract of employment. Accordingly temporary wage subsidies have only a limited opportunity to influence long-term decisions.

Given that wage subsidies are only a temporary element of labour market policy, their effect on prices and resource allocation, (positive and negative) are considered to be small and in the long run, negligible.

Key words wage subsidies, employment creation, employment protection, reserve capacity, labour market policy

Classification system and/or index terms (if any)

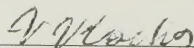
Supplementary bibliographical information	Language Swedish
---	---------------------

ISSN and key title 0460-0029 Lund Economic Studies	ISBN
---	------

Recipient's notes	Number of pages 171	Price
	Security classification	

Distribution by (name and address) Department of Economics, University of Lund, P.O. Box 5137, S-220 05 LUND, Sweden

I, the undersigned, being the copyright owner of the abstract of the above-mentioned dissertation, hereby grant to all reference sources permission to publish and disseminate the abstract of the above-mentioned dissertation.

Signature 	Date May 24, 1985
--	----------------------

TEMPORÄRA LÖNESUBVENTIONER

**En studie av
ett arbetsmarknadspolitiskt medel**

Vassilios Vlachos

Innehållsförteckning

Förord

1. EFFEKTER AV TEMPORÄRA LÖNESUBVENTIONER

- 1.1 Inledning 7
- 1.2 Kort översikt över undersökningar av temporära lönesubventioners effekter 9
- 1.3 Syfte och avgränsningar 13
- 1.4 Studiens uppläggning 14
- 1.5 Utformning av lönesubventioner 15

Noter

2. FÖRETAGETS BETEENDE. Produktions- och faktorkostnader

- 2.1 Inledning 21
- 2.2 Företagets kortsiktiga kostnadsfunktion och hypotesen om reservkapacitet 22
- 2.3 Arbetskraft: Fast eller rörlig produktionsfaktor? 31
 - 2.3.1 Allmänt 31
 - 2.3.2 Nyanställningskostnader 34
 - 2.3.3 Utbildningskostnader 34
 - 2.3.4 Uppsägningskostnader 38
 - 2.3.5 Företagets anställnings- och uppsägningsbeslut 42
- 2.4 Resultat av en undersökning bland svenska industriföretag 46
 - 2.4.1 Kostnader för arbetskraften 46
 - 2.4.2 Reservkapacitet 49
- 2.5 Företagets beteende. En sammanfattning 55

Appendix A: Intervjuundersökningens uppläggning 56

Noter 58

3. SYSSELSÄTTNINGSEFFEKTER AV TEMPORÄRA LÖNESUBVENTIONER

- 3.1 Inledning 61
- 3.2 Temporära lönesubventioner kopplade till villkor 62
 - 3.2.1 Sysselsättningsskapande lönesubventioner 62
 - 3.2.2 Tidigareläggning av sysselsättningsökningen 64
 - 3.2.3 Sysselsättningsbevarande lönesubventioner 71
- 3.3 Redovisning och diskussion av svenska och utländska empiriska studier 79
 - 3.3.1 Erfarenheter av lönesubventioner 80
 - 3.3.2 Tidigareläggning av sysselsättningsökningen 85
 - 3.3.3 Personalplanering och rekrytering 90

3.4	Sysselsättningseffekter – Några jämförande studier	96
3.4.1	Det västtyska programmet. Prestation och jämförelse med den svenska motsvarigheten	97
3.4.2	Det brittiska programmet. Presentation och jämförelse med den svenska motsvarigheten	100
3.5	Sysselsättningseffekter av generella, ej villkorsbundna lönesubventioner	104
3.5.1	Allmänt	104
3.5.2	Sysselsättningseffekter	105
3.6	Sammanfattande kommentarer och slutsatser	113
	Noter	117
4.	LÖNESUBVENTIONERS EFFEKTER PÅ PRISERNA OCH RESURSALLOKERINGEN	
4.1	Inledning	121
4.2	Lönesubventioners effekter på priserna	122
4.2.1	Effekter på prisbildningen	122
4.2.2	Effekter på vinstutvecklingen	125
4.2.3	Effekter på lönebildningen	130
4.2.4	Budgeteffekter av lönesubventioner	132
4.2.5	Empiriska studier kring lönesubventioners effekter på priserna	138
4.3	Resursallokeringseffekter	140
4.3.1	Strukturomvandlingseffekter	141
4.3.2	Konkurrenseffekter	143
4.4	Sammanfattning och slutsatser	146
	Noter	152
5.	SUMMARY AND CONCLUSIONS	155
	Litteraturförteckning	167

Förord

Mitt intresse för arbetsmarknadsfrågor väcktes under ett seminarium, som professor Gösta Rehn höll i Lund någon gång under 1977. Seminariet behandlade lönesubventioner och Gösta Rehns entusiasm och intresse för ämnet smittade av sig på både mig och min gode vän och tidigare medarbetare Jan Petersson. Det är därför med glädje, som jag riktar ett varmt tack till Gösta Rehn. Hans entusiasm och intresse har varit stimulerande och hans hjälp speciellt i begynnelseskedet av arbetet ovärderlig.

Intresset för lönesubventioner och deras effekter kanaliserades vidare till Delegationen för arbetsmarknadspolitisk forskning (EFA), vilket resulterade i att studien finansierades med medel från Arbetsmarknadsdepartementet. Jag vill rikta ett varmt tack till alla ledamöterna i EFA och då särskild till Curt Canarp och Jan Johannesson.

Jag vill tacka min handledare Eskil Wadensjö, som med stor energi har läst, kommenterat och in i det sista lämnat värdefulla synpunkter på allt jag skrivit.

Under arbetets gång har jag fått stöd och god hjälp av många kolleger. Jag vill rikta ett speciellt tack till Jan Ekberg, Bengt Höglund, Björn Thalberg, Inga Persson-Tanimura och Jan Petersson. Alla har lagt ner ett stort och värdefullt arbete inte minst i avhandlingens slutskede.

Per Olof Bjuggren, Christina Jonung, Agneta Kruse, Lennart Pettersson, Ingemar Ståhl och Lars Söderström har bistått mig med en rad nyttiga synpunkter. Stefan Hedlund och Mats Lundahl har, på sitt speciella, men inte desto mindre stimulerande sätt, också bidragit till avhandlingens slutförande. Jag vill passa på tillfället att tacka dem alla.

Pia Åkerman har stått för utskriften av otaliga versioner av avhandlingen. Hennes effektivitet och arbetsglädje har varit en stor tillgång. Därför vill jag rikta ett alldeles speciellt varmt tack till henne. Jag vill också tacka Agneta Kretz, som har sått för utskriften av den tidiga versionen av avhandlingen och på ett förtjänstfullt sätt ritat diagrammen till den slutliga versionen.

Jag vill tacka Hedvig Ahlbom, Anders Danielsson, Göte Hansson och Åsa Weibull, för att de tog över en hel del av mitt dagliga institutionsarbete i avhandlingens slutskede. Vidare vill jag tacka Alan Harkess för den engelska sammanfattningen, Keith Persson för all hjälp med kopiering, samt inte minst Erling Pettersson som alltid varit villig att hjälpa en alltför ovillig da-

tor med att dels ta emot, dels skriva ut mitt manuskript. Dock klarade inte Erling att hjälpa mig i den sista skälvande minuten. Inte ens hans kunnande och goda vilja räckte till att få igång en havererad dator. I det läget är goda råd dyra.

Att avhandlingen har sett dagens ljus i tid och dessutom i ett förnämligt typografiskt utförande, beror helt och hållet på min gode vän Lars Eric Hall, som fick träda in som en räddande ängel. Att avhandlingen nu föreligger på svenska är helt och hållet mina oskattbara vänners, Siv och Sten Rundgrens, förtjänst. De lyckades med konststycket att transkribera grekisk-influerade satser till göters mål. Ett varmt tack till Er alla.

Slutligen vill jag tacka min familj, mina barn Stefan och Jonas, men alldeles speciellt min hustru Kerstin, som trots egna mycket krävande studier, axlat en hel del av det arbete, som borde fallit på min lott och på så sätt banat väg för min avhandling.

Lund i maj 1985

Vassilios Vlachos

1. Effekter av temporära lönesubventioner

1.1 Inledning

Under det senaste decenniet har de statliga åtgärderna för att främja sysselsättningen och minska arbetslösheten fått en betydande omfattning i många industriländer. I USA tex ökade de statliga insatserna från mindre än en miljard dollar i början på 1970-talet till ett årligt genomsnitt på cirka sju miljarder dollar under perioden 1978–81.¹ I början av 1970-talet uppgick de industripolitiska stödåtgärderna i Sverige till cirka 2,2 miljarder kronor, medan de i slutet av samma decennium hade mångdubblats och uppgick till ca 15 miljarder kronor under 1979. På motsvarande sätt ökade också de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna. Dessa uppgick under 1970 till ca 2,5 miljarder kronor, medan de under 1979 uppgick till ca 12,5 miljarder kronor.² De olika åtgärderna har motiverats av både konjunkturrella och strukturella skäl. Ett medel som ofta har kommit till användning både i Sverige och i andra länder är olika typer av lönesubventioner.

Under 1970-talet ägde en markant omläggning av den svenska arbetsmarknadspolitiken rum i jämförelse med det föregående decenniet. Vid försämringar av konjunkturläget blev åtgärderna mer företagsinriktade och syftade i huvudsak till att via olika typer av subventioner förmå företagen att inte permittera eller säga upp personal. Under senare delen av 1970-talet blev såväl de företags- som individinriktade åtgärderna mer lönerelaterade, då statsmakterna försökte att hålla sysselsättningen uppe i företagen via olika typer av lönesubventioner.³

I föreliggande studie analyseras de *temporära* lönesubventionernas effekter på i första hand sysselsättningen, under förutsättning att medlet används i *konjunkturstabiliserande* syfte och under olika antaganden om medlets utformning.⁴ Medlet är inte nytt. Så tidigt som i början av 1930-talet användes det i Tyskland under en kort tidsperiod (den s k Papen-planen). I en artikel från mitten av 1930-talet analyserar Kaldor (1936) medlet och dess effekter på sysselsättningen från en teoretisk utgångspunkt. De temporära lönesubventionerna föll emellertid i glömska fram till början av 1970-talet. Ett viktigt skäl till att medlet aktualiserades, speciellt under senare hälften av 1970-talet, var den ekonomiska situation som uppkom såväl i Sverige som i en rad andra industriländer, nämligen stigande arbetslöshet i kombination med stigande inflation.⁵

Vilka åtgärder som vidtas för att komma till rätta med ett ekonomiskt problem är i hög grad beroende på vilken *uppfattning* politiker och andra be-



slutsfattare har angående problemets orsaker.

Den bristande varuefterfrågan i mitten av 1970-talet förklarades i Sverige med a) internationell lågkonjunktur, b) höga produktionskostnader beroende dels på de kraftiga oljeprisökningarna (1973–74), men även stigande priser på andra råvaror, dels på lönekostnaderna som efter 1975 års löneavtal mellan arbetsmarknadsparterna steg kraftigt relativt omvärlden. Resultatet blev stigande produktionskostnader, stigande varupriser och minskande marknadsandelar för den svenska industrin.

Statsmakterna bedömde således orsaken till den ekonomiska krisen i mitten av 1970-talet vara den internationella lågkonjunkturen i kombination med högt kostnadsläge. I efterhand visade det sig att den ekonomiska krisen inte enbart kunde förklaras så, utan i hög grad var ett strukturproblem, som drabbade de svenska basnäringarna stål, järnmalm, skog och varvsindustri.⁶ Oavsett vilka problemen i efterhand visade sig vara, är det intressant, vad gäller de åtgärder som vidtogs, vilken uppfattning som statsmakterna hade om problemets art vid beslutstillfället.

Med hänsyn till den stigande inflationstakten var det svårt för statsmakterna att bedriva traditionell efterfrågestimulerande politik för att öka efterfrågan på arbetskraft. I det ekonomiska läge, som karaktäriserades av både stigande arbetslöshet och inflation, aktualiserades lönesubventioner.

Medlet i allmänhet och i sin marginella utformning i synnerhet⁷ hade tillskrivits egenskaper som ansågs vara attraktiva, nämligen att efterfrågan på arbetskraft ökar samtidigt som trycket på den allmänna prisnivån dämpas. Det ekonomiska argumentet för medlet (speciellt i dess marginella utformning) är enkelt och rättframt: genom subventionen kommer lönekostnaderna att sjunka på marginalen. Detta leder i sin tur till att prisökningstakten dämpas (speciellt inom konkurrensmarknader) på grund av att marginalkostnaden för produktionsökningen sjunker.⁸

En ytterligare fördel med medlet ansågs vara att den offentliga sektorns finansiella utgifter för subventionen skulle komma att balanseras av motsvarande inkomster i form av minskade utbetalningar för arbetslöshetsunderstöd, minskade utgifter för vissa sociala bidrag samt ökade skatteinkomster.⁹

Argumentet var tilltalande och i en rad länder introducerades medlet eller utvecklades redan befintliga program av mindre omfattning till betydligt större lönesubventionsprogram. I Sverige hade t ex utbildningsbidraget för permitteringshotade introducerats år 1974. Stödet var då 6 kronor per timme under högst 960 timmar för varje utbildningsdeltagare. Från 1 juli 1975 höjdes bidraget till 8 kronor för de första 160 timmarna och 12 kronor för följande timmar, dock högst 800 timmar. Denna nivå gällde t o m januari

1977, då regeringen med hänvisning till det starkt försämrade sysselsättningsläget höjde bidraget till 25 kronor under de första 160 utbildningstimmar och 15 kronor för resterande, dock högst 800 timmar. I januari 1978 utökades antalet "25-kronors-timmar" från 160 till 480. Under budgetåret 1975/76 berördes cirka 13.000 individer och 270 företag av bidraget. Motsvarande tal för budgetåret 1976/77 var cirka 109.000 individer och 1.200 företag. För budgetåret 1977/78 var motsvarande tal 144.00 respektive 3.300. Talen visar på en dramatisk ökning av stödets omfattning under två års tid.

1.2 Kort översikt över undersökningar av temporära lönesubventioners effekter

I takt med den ökade tillämpningen av lönesubventioner har även intresset att studera medlets effekter stigit från såväl ekonomers som politikers sida. Ett stort antal studier har genomförts i syfte att kartlägga effekterna av lönesubventioner. Dessa studier skiljer sig dock åt både vad gäller metod och resultat. Bland studierna kan särskiljas tre huvudtyper vad avser forskningsmetodik.

I det följande kommer vi att i korthet beskriva dessa olika typer av studier och presentera några av de resultat som nåtts. En mer detaljerad genomgång av de genomförda undersökningarna om lönesubventioner återfinns i bl a Rehn (1981) och Schwanse (1980 och 1982).

Den första metodtypen omfattar studier där en utvärdering av medlet sker i huvudsak via direkta företagsundersökningar (intervjuer och/eller enkäter). Syftet med dessa är att kartlägga företagets reaktioner på medlet i form av sysselsättningseffekter. Studier av denna typ har genomförts av bl a Nolan (1978), Petersson, Vlachos (1978), O'Donnell och Walsh (1979), Deakin och Pratten (1982) m fl för de lönesubventionsprogram, som genomförts i Irland, Sverige och Storbritannien. Huvuddelen av dessa studier har skett i OECD:s regi. Ett antal av denna typ av studier diskuteras och granskas kritiskt av Schwanse och Rehn (op.cit.) och även i senare delen av denna studie (se kapitel 3 och 4).

Den andra metodtypen omfattar studier som karaktäriseras av direkt statistisk analys av medlets effekter då detta tillämpats i vissa länder. Tvärsnitts- eller tidsseriedata har använts för att skatta nettosysselsättningseffekter och budgetkostnader för medlet. Studier av denna typ har genomförts av bl a Kopits (1978), Schmid (1977 och 1979), Bishop och Haveman (1979), Perloff och Wachter (1979) för lönesubventionsprogram i Frankrike, Tyskland och USA. Resultaten av dessa studier varierar väsentligt, vilket är naturligt med tanke på skillnaderna i utformning av medlet mellan olika länder.

Den tredje metodtypen omfattar studier som via statistiska skattningar av makroekonomiska parametrar, simuleringsmodeller m m på ett indirekt sätt testat medlets effekter på bl a arbetskraftsefterfrågan. Studier av denna typ har genomförts av bl a Baily och Tobin (1977), Bishop och Lerman (1977), Hamermesh (1978), Johnson och Blakemore (1979), Nichols (1982) m fl. Utifrån gängse antaganden, vad gäller utbuds-, efterfråge- och substitutionselasticiteterna och inom ramen för en allmän jämviktsmodell, simuleras effekterna av vissa typer av lönesubventioner. Resultaten av dessa studier indikerar att lönesubventioner stimulerar efterfrågan på arbetskraft speciellt i de fall, då medlet är selektivt utformat och målgrupperna klart definierade. Under nämnda förutsättning pekar studiernas resultat på att lönesubventioner leder till en sysselsättningseffekt som, vid given budgetutgift, är större än vad mer generella efterfrågestimulerande åtgärder leder till.

Beträffande sysselsättningseffekter av lönesubventioner, då medlet utgår generellt och gäller för alla kategorier av arbetskraft, är studiernas resultat betydligt mer oklara. En jämförelse av de resultat, som olika studier kommer fram till om ett och samma lönesubventionsprogram i USA, nämligen "The New Job Tax Credit" (NJTC), visar stora skillnader i sysselsättnings-effekter.

I en studie som genomfördes av Bishop och Lerman (1977) simuleras effekterna av NJTC på sysselsättningen. Utifrån antagandet om en löneelasticitet på 0,2, vilket är genomsnittet för flera elasticitetsskattningar (se Hamermesh 1976 och 1978),¹⁰ skulle en lönesänkning på 10 procent öka efterfrågan på arbetskraft med 2 procent. På basis av det antagandet drog Bishop och Lerman slutsatsen, att NJTC kunde leda till i det närmaste 3,7 miljoner nya arbetstillfällen inom ett år efter programmets genomförande.

Tannenwald (1982) diskuterar och jämför dessa resultat med sina egna. Tannenwalds studie bygger på en omfattande intervjuundersökning av ett antal företag och han finner att på grund av subventionen (NJTC) ökade sysselsättningen med 0,4 procent, vilket var fem gånger mindre än det Bishop och Lerman (op.cit.) kom fram till.

I en annan studie som genomfördes av McKewitt (1978) och som kommenterats av Rehn (op.cit.) uppskattas sysselsättningseffekten som resultat av NJTC till ca 300.000 nya arbetstillfällen. Studien baseras på var tredje månad upprepade intervjuer av ett urval företag som var medlemmar i en företagsorganisation (The National Association of Independent Business). McKewitts studie visar att femton månader efter programmets introduktion, dvs i juli 1978 kände endast 58 procent av de undersökta företagen till medlet, vilket också anges som en förklaring till dess låga sysselsättningseffekt. Rehn menar, på basis av en annan studie som statistiska centralbyrån i USA genomförde, att andelen företag, som hade information om medlet

och som blev påverkade av detta, var större än vad McKewitt kommit fram till. Detta innebär att McKewitt underskattade den sysselsättningseffekt, som medlet gav upphov till.

Bishop (1978 och 1980) studerade NJTC's effekter på sysselsättning och priser. Hans studie begränsas till tre industrier, vilka utnyttjat stödet i högre grad än övriga, nämligen byggnadsindustrin och anläggningsindustrin samt detalj- och partihandeln. Bishop studerade skillnaden mellan å ena sidan den faktiska förändringen av sysselsättningen och priserna samt å andra sidan den förändring som kunde förväntats om NJTC inte existerat. Hans skattningar tog också hänsyn till det med tiden ökade antal företag, som fick information om medlet och därmed kunde utnyttja detta. Inom de ovan nämnda industrierna ökade sysselsättningen med ca 1,3 miljoner individer under den 12 månadersperiod som Bishop studerade. Enligt hans skattningar tillkom mellan 150.000 och 670.000 nya arbetstillfällen på grund av subventionen, men mest sannolikt 400.000 ± 180.000 .

Perloff och Wachter (1978) studerade sysselsättningseffekterna av NJTC genom att jämföra sysselsättningsökningen hos företag som rapporterade att de erhållit respektive ej erhållit information om medlet. Enligt deras skattningar uppgick sysselsättningsökningen, som kan hänföras till NJTC, till cirka 700.000 nya arbetstillfällen. Författarna själva anser att detta resultat är tveksamt och att den faktiska sysselsättningsökningen överskattats, eftersom expanderande företag, som ökar antalet anställda är mer benägna än icke expanderande företag att skaffa information angående möjligheterna att erhålla subventionen. I den slutligt publicerade versionen av studien (Perloff och Wachter 1979) avstår de helt från försök att kvantifiera sysselsättningseffekten av medlet och nöjer sig istället med slutsatsen, att subventionen har haft en viss effekt på sysselsättningen.

I sin studie om sysselsättningseffekter av NJTC använder sig O'Neill (1979) av samma metod som Perloff och Wachter (op.cit.). Med tillgång till mer aktuellt statistiskt material försökte han eliminera den bias, som fanns i Perloffs och Wachers första studie. O'Neills skattningar visar att NJTC leder till en nettoökning av antalet nya arbetstillfällen med mellan 300.000 och 540.000 inom den privata sektorn.

Som framgår av ovanstående har studier om ett och samma medel kommit fram till resultat som i vissa fall skiljer sig avsevärt från varandra. Skillnaderna förklaras oftast med att det existerar ett informationsproblem. Många företag saknar kunskap om medlet och kan därför inte utnyttja det. Således blir sysselsättningseffekten mindre än den hade kunnat bli, om alla hade blivit informerade.

Vi menar att ovanstående förklaring är viktig, men att det finns flera andra förklaringar som är minst lika viktiga som informationsbristen.

För att kunna kvantifiera sysselsättningseffekterna av en lönesubvention behandlas medlet i flera studier som om det vore en lönesänkning som berörde alla arbetstagare och företag.¹¹ I de flesta fall har subventionen utgått till företag under förutsättning att dessa har uppfyllt vissa på förhand fastställda villkor, till exempel att företagen underlåter att säga upp eller permittera personal eller ökar anställningsvolymen utöver en viss fastställd basnivå. Alla lönesubventionsprogram har haft villkor förknippade med medlet, då subventionerna har utgått generellt till alla arbetstagargrupper och företag.¹² Att överföra en modell avsedd att analysera och kvantifiera effekterna av en generell lönesänkning, som gäller alla företag och arbetstagare, till att gälla även för lönesänkningar via lönesubventioner, som kan erhållas under vissa villkor, kan leda till felaktiga slutsatser.

Detta innebär självklart inte, att en lönesubvention alltid måste vara kopplad till vissa villkor. En temporär sänkning av företagets sociala avgifter är ett exempel på en utformning utan sådana villkor. Vad vi menar är att, när medlet är förknippat med vissa villkor, det är viktigt att studera företagets beteende med avseende på faktoranvändningen i allmänhet och arbetskraften i synnerhet, samt de faktorer som påverkar detta beteende och utifrån detta analysera lönesubventionernas effekter på sysselsättningen och även medlets övriga effekter på samhällsekonomin. Poängen med en lönesubvention utformad enligt ovan är ju att förmå företaget att ändra sitt beteende på ett sådant sätt att syftet med medlet uppnås.

Utformningen av en lönesubvention har betydelse för analysen av dess effekter. Vissa subventioner är utformade så att de påverkar den *rörliga* delen av de totala lönekostnaderna, medan andra är utformade så att de påverkar den *fasta* komponenten. Exempel på den förstnämnda typen är TES-programmet i Storbritannien och i viss mån även utbildningsbidraget i Sverige,¹³ medan nyrekryteringsbidraget och sysselsättningsstimulansbidraget, vilka båda har tillämpats i Sverige, eller liknande program i bl a Finland och Holland, är exempel på det sistnämnda. De båda typerna av subventioner kan inte analyseras på samma sätt i och med att de påverkar olika typer av kostnader för företaget. Det viktigaste är emellertid det vi tidigare nämnde, nämligen huruvida subventionen är förknippad med villkor eller är villkorslös. I det sistnämnda fallet kan man beräkna effekterna på ett relativt tillförlitligt sätt. I det förstnämnda och vanligaste fallet, måste man analysera företagets beteende med avseende på faktoranvändning för att kunna uttala sig om medlets effekter. Någon kvantitativ prognos angående medlets sysselsättningseffekter är i sådana fall vanskelig att göra.

1.3 Syfte och avgränsningar

Syftet med föreliggande studie är att analysera de *temporära* lönesubventionernas effekter på i första hand sysselsättningen, men även på priserna och resursallokeringen under förutsättning att medlet huvudsakligen används i *konjunkturstabiliserande* syfte och under olika antaganden om medlets utformning.

Analysen är inriktad på att studera om, och i så fall hur en lönesubvention kan påverka företagets beteende, speciellt vad gäller beslut angående anställning, uppsägning och permittering av arbetskraft.

Huvudintresset har legat vid sysselsättningseffekterna av *temporära* lönesubventioner. Med temporär avser vi en subvention som utgår antingen

(a) under en viss på förhand angiven tidsperiod, från några månader upp till ett år, eller

(b) som existerar under en lång tidsperiod (över ett år) men som är maximerad till sitt belopp och/eller en viss tidsperiod för varje enskild individ. Exempel på sådan typ av subvention är utbildningsbidraget för permitterings- och uppsägningshotad personal.

Behandlingen av medlets övriga effekter i ekonomin är inte lika ingående som behandlingen av sysselsättningseffekterna. Anledningen till detta är för det första att medlets huvudsyfte är att stimulera efterfrågan på arbetskraft. För det andra bör övriga effekter bli av mindre omfattning, eftersom medlet är temporärt. Detta innebär dock inte att de är ointressanta. De frågor vi tar upp gäller effekterna på den allmänna prisnivån och de faktorer, som i samband med användning av lönesubventioner kan påverka denna, samt medlets effekter på resursallokeringen. Vid behandling av dessa effekter studeras i princip på vilket sätt medlet kan tänkas påverka dessa och i vilken riktning.

1.4 Studiens uppläggning

Syftet med en temporär lönesubvention är att stimulera efterfrågan på arbetskraft. Medlet kan användas under en lågkonjunktur för att förhindra uppsägningar eller permitteringar av anställd personal. Det kan också, i en annan utformning, användas vid en konjunkturuppgång för att förmå företagen att öka anställningsvolymen tidigare än planerat.¹⁴ Syftet är således att *fördröja* uppsägningar eller att *påskynda* nyanställningar. På grund av att medlet utgår under en tidsbegränsad period kan man förvänta sig att denna intertemporala omfördelning av besluten kan förstärkas.

Avsikten med medlet är att påverka företagets beslut vad gäller efterfrågan på arbetskraft. För att vi skall kunna analysera medlets sysselsättningseffekter och övriga effekter, måste vi först studera företagets beteende med avseende på användningen av produktionsfaktorer och speciellt då arbetskraften.

Denna analys genomförs i kapitel 2, där också en hypotes angående företagets beteende formuleras. Denna hypotes liksom frågor angående de faktorer som påverkar företagets beteende har prövats empiriskt. Den teoretiska analysen i kapitel 2 kompletteras med de empiriska resultat, som är relevanta för de i kapitlet behandlade frågeställningarna. Den formulerade hypotesen om företagets beteende utgör den referensram, inom vilken vi studerar temporära lönesubventioners effekter.

I kapitel 3 analyseras effekterna på arbetskraftsefterfrågan under olika antaganden om medlets utformning. Först studeras subventioners effekter på sysselsättningen, då medlet är kopplat till vissa på förhand fastställda villkor, vilka företagen måste uppfylla för att erhålla stödet. Detta är den vanligaste utformningen av medlet i dess praktiska tillämpning. Två olika typer av subventioner analyseras, nämligen då medlet utformas som sysselsättningsskapande respektive som sysselsättningsbevarande. I det förstnämnda fallet är syftet, att företagen skall tidigarelägga en planerad anställningsökning, medan syftet i det andra fallet är, att företagen skall underlåta att verkställa uppsägningar eller permitteringar. Analysen kompletteras med en presentation av relevanta empiriska resultat av studier genomförda i Sverige, Västtyskland och Storbritannien. De två sistnämnda länderna har tillämpat lönesubventioner, vars utformning liknar dem som funnits i Sverige. På så sätt kan vi också göra en viss jämförelse av medlets effekter (huvudsakligen på sysselsättningen) i olika länder.

Därefter studeras lönesubventioners effekter på sysselsättningen då inga villkor är kopplade till medlet. Subventionen kan utgå under en viss tidsperiod till alla företag via t ex en allmän sänkning av företagens sociala avgifter. Inga direkta villkor ställs då på företagen för att de skall erhålla medlet. Det förväntas att sänkningen av lönekostnaderna skall stimulera efter-

frågan på arbetskraft, även om medlet utgår endast under en begränsad tidsperiod.

Denna utformning av lönesubventioner har ej tillämpats annat än i begränsad omfattning i regionalpolitiskt syfte. Det är emellertid inget som hindrar att medlet tillämpas generellt så att alla företag i hela landet kan erhålla stödet under en begränsad tidsperiod. Av den anledningen kan det vara intressant att studera medlets effekter på sysselsättningen. Detta inte minst på grund av att vi på basis av genomförda ekonometriska studier med viss tillförlitlighet kan kvantifiera sysselsättningseffekterna då medlet utformas på detta sätt.

Ett ofta förekommande argument till förmån för lönesubventioner är att medlet stimulerar efterfrågan på arbetskraft samtidigt som inflationstakten dämpas. Detta innebär att den klassiska konflikten mellan full sysselsättning och stabil prisnivå via lönesubventioner elimineras eller i varje fall dämpas. I kapitel 4 analyseras medlets effekter på prisnivån samt diskuteras de faktorer som i samverkan påverkar denna. Vidare analyseras i det kapitlet lönesubventioners effekter på resursallokeringen.

Slutligen, i kapitel 5, gör vi en sammanfattning av studien med avslutande kommentarer och slutsatser.

1.5 Utformning av lönesubventioner

Av det sagda framgår att lönesubventioner kan utformas på flera olika sätt, bl a beroende på syftet med medlet vid den aktuella tidpunkten. Hur medlet utformas är viktigt vad gäller analysen av dess effekter.

I det följande skall vi presentera en relativt uttömmande beskrivning av de olika sätt som medlet kan utformas på. Detta innebär dock inte att varje möjlig utformning behandlas i studien.

Lönesubventionen kan utformas som *marginell*. I det fall då stödet utgår för nettoökningen av anställningsvolymen utöver en på förhand fastställd basnivå kallas det *sysselsättningsskapande*. I det fall stödet utgår i syfte att hålla sysselsättningsvolymen oförändrad kallas det *sysselsättningsbevarande*. Utformningen kan t ex vara sådan att subventionen utgår för den del av arbetskraften, som överstiger exempelvis 90 procent av föregående års anställningsvolym.

Lönesubventionen kan även utformas som *icke-marginell*, vilket innebär att den utgår till samtliga anställda. En sådan subvention sänker generellt sett kostnaden för produktionsfaktorn arbetskraft.

Utöver själva *formen* för subventionen måste också beslutas om stödet skall vara *generellt* eller *selektivt*. Även i detta fall är ytterligare uppsplätning möjlig. En lönesubvention kan vara generell i den meningen, att den utgår till alla företag men endast för den marginella arbetskraften, dvs den kan kallas *generell-marginell*, men den kan också vara *icke-marginell* och i så fall utgå för alla anställda i alla företag. Ett exempel kan vara en subvention motsvarande en tillfällig sänkning av arbetsgivaravgiften.

Selektiv är subventionen om den antingen utgår för vissa *arbetstagargrupper* (ungdomar, kvinnor, äldre, handikappade etc), eller ges till *vissa företag* (regionalt, branschvis, etc).

Därutöver kan subventionen utgå som ett *absolut belopp* eller som en procentuell andel av lönesumman. Valet mellan dessa två är viktigt, då en subvention som utgår som ett absolut belopp förändrar de relativa lönekostnaderna mellan låg- och högavlönad arbetskraft till förmån för lågavlönade. En subvention som utgår som procentuell andel av lönesumman lämnar de relativa lönekostnaderna oförändrade.

Vidare kan subventionen utformas som ett permanent inslag i arbetsmarknadspolitiken eller som ett temporärt medel att använda vid t ex konjunkturbetingad efterfrågeminskning. Det är den sistnämnda utformningen som vi i huvudsak kommer att studera.

Lönesubventioner kan vara förknippade med vissa villkor, vilka företagen måste uppfylla för att erhålla stödet, eller vara helt villkorlösa. Som vi tidigare underströk har det förstnämnda fallet hittills tillämpats mest.

Av ovanstående framgår att medlet i princip kan utformas som *marginellt* eller *icke-marginellt*, men samtidigt måste beslut tas om det skall vara *generellt* eller *selektivt* och om det skall vara *kopplat till villkor* eller vara *villkorslöst*. Dessa utgör huvudgrupperna.

Av tabell 1.1 framgår vilken utformning medlet har haft vid praktisk tillämpning i olika länder.

Tabell 1.1. Exempel på lönesubventioner i olika länder.

Subventionsprogram land och år	Subventionens sysselsättningssyfte	Utformning generell/selektiv	Stödperiodens längd	Subventionen relaterad till lönekostnaderna	Urval av studier om respektive program
1. <i>Kanada</i> : Job experience Training Programme (1977-79)	Nyanställning, krav på nettoökning	Selektiv – ungdomar	26 veckor	Procentuell, dock begränsat total- belopp	OECD (1982)
2. <i>USA</i> : New Job Tax Credit (1977-78)	Nettoökning	Generell	2 år	Som ovan	Perloff och Wachter (1978 och 1979), Bishop (1978 och 1980), O'Neil (1979), Tannen- wald (1982) OECD (1982)
3. <i>Holland</i> : Employ- ment promotion measures (1974)	Nyanställning	Generell	26 veckor för personer under 45 år och 52 veckor för dem över 45 år	Som ovan	OECD (1982)
4. <i>Holland</i> : Wage Cost Subsidy for Young People (1975)	Nyanställning	Selektiv – ungdomar	12 månader	Fast belopp	OECD (1982)
5. <i>Finland</i> : Extra Employment Subsidies to Enterprises (1979-80)	Nettoökning	Selektiv; arbetslösa sökande via arbetsförmedling	Ej fastställd	Fast belopp	OECD (1982)
6. <i>Finland</i> : Youth Employment Subsidies (1977)	Nyanställning	Selektiv – långtids- arbetslösa ungdomar	12 månader	Fast belopp	OECD (1982)
7. <i>Finland</i> : Counter Cyclical Employment Subsidies (1976-77)	Sysselsättnings- bevarande. För- hindra uppsägningar	Generell	Ej fastställd	Fast belopp	OECD (1982)

Tabell 1.1. Exempel på lönesubventioner i olika länder.

Subventionsprogram land och år	Subventionens sysselsättningssyfte	Uttformning generell/selektiv	Stödperiodens längd	Subventionen relaterad till lönkostnaderna	Urval av studier om respektive program
8. <i>Frankrike</i> : Job Creation Bonus (1975)	Nyanställning	Selektiv – ungdomar	6 månader	Fast belopp	Kopits (1978), Rehn (1981), OECD (1982)
9. <i>Frankrike</i> : Excep- tions from the Employers Social Security Contributions					Rehn (1981), OECD (1982)
a) First Pact (1977)	Nyanställning	Selektiv – ungdomar	Varierande tids- period. I genom- snitt 8 månader 12 månader	Procentuell	
b) Second Pact (1978)	Nyanställning	Selektiv – ungdomar	12 månader	Procentuell	
c) Third Pact (1979–80)	Nyanställning	Selektiv – ungdomar	12 månader	Procentuell	
10. <i>Irland</i> : Premium Employment Pro- gramme (1975–77)	Nettoökning	Selektiv; krav på minst 4 veckors arbetslöshet	18 månader	Fast belopp	Nolan (1978), O'Donnel och Walsh (1979), Schwanse (1980 och 1982), OECD (1982)
11. <i>Irland</i> : Employment Incentive Scheme, (ersatte ovannämnda program (1979–82))	Nettoökning	Selektiv; gäller endast arbetslösa eller förstajobb- sökande ungdomar	24 veckor	Fast belopp	Rehn (1981), OECD (1982)
12. <i>Irland</i> : Employment Maintenance Scheme (1978–80)	Sysselsättnings- bevarande. För- hindra uppsägningar	Generell	Ej fastställd	Fast belopp	Rehn (1981), OECD (1982)

13. <i>Sverige</i> : Utbildningsbidraget för permitterings/upsägningshotade (1974–tillsvidare)	Sysselsättningsbevarande. Förhindra huvudsakligen permitteringar men även uppsägningar	Generell	Maximerad till 960 timmar/ind	Fast belopp	Pettersson och Vlachos (1978), Calame (1980), Schwanse (1980 och 1982)
14. <i>Sverige</i> : Nyrekryteringsbidraget (1978–79)	Tidigareläggning av nyanställningar	Generell	9 månader	Fast belopp	AMS, Meddelande från Utredningsenheten 1981:15
15. <i>Sverige</i> : Rekryteringsstimulansbidraget (1981–82)	Tidigareläggning av nyanställning	Selektiv; utgick till företag inom tillverkningsind	12 månader	Fast belopp	AMS; Meddelande från Utredningsenheten 1983:11
16. <i>Storbritannien</i> : Temporary Employment Subsidy (1975–79) Programmet reviderades vid ett flertal tillfällen under perioden	Sysselsättningsbevarande. Förhindra uppsägningar	Generell	Ej fastställd	Fast belopp	OECD (1982), Deakin och Pratten (1982)
17. <i>Västtyskland</i> : Wage Subsidies for Unemployed (1974–75)	Nettoökning	Selektiv; långtidsarbetslösa inom vissa regioner	6 månader	Fast belopp	Schmid (1977 och 1979), Philips (1978), Schwanse (1980 och 1982)

¹ Se Haveman och Palmer (1982).

² För en utförlig beskrivning av de svenska industri- och arbetsmarknadspolitiska stödåtgärderna under 1970-talet och även början av 1980-talet, se Carlsson, Bergholm och Lindberg (1981), SOU 1981:72, Lundgren och Ståhl (1981), Statskontorets rapport 1982:15 samt SOU 1984:31.

³ Se SOU 1978:60.

⁴ En utförlig beskrivning av syftet med studien presenteras i avsnitt 1.3.

⁵ Lönesubventioner används som sysselsättningspåverkande medel inte bara i Sverige utan i bl a USA, Storbritannien, Tyskland, Frankrike m fl länder.

⁶ För en mer detaljerad beskrivning av 1970-talets ekonomiska kris i Sverige se bl a Lundgren och Ståhl (op.cit.), Carlsson, Bergholm och Lindberg (op.cit.) och även SOU 1981:72.

⁷ Se avsnitt 1.5 för en beskrivning av olika utformningar av medlet.

⁸ Se bl a Rehn (1975a), (1976) och (1981), Layard och Nickell (1977), Hamermesh (1978) och även Bishop och Haveman (1979).

⁹ Se Hamermesh (op.cit.) och Rehn (op.cit.). Burton (1976a) och (1976b) menar däremot att budgetunderskottet kommer att öka avsevärt. Även Layard–Nickell (op.cit.) är av samma uppfattning.

¹⁰ Här avser Tannenwald efterfrågeelasticitet för arbetskraft med avseende på *lönen*. Den totala efterfrågeelasticiteten, vilken inkluderar även produktionseffekten är något högre, nämligen 0,3 i genomsnitt, enligt Hamermesh's studie.

¹¹ I det fall då medlet inte var utformat som selektivt.

¹² För de subventioner som utgår selektivt och avser vissa speciella grupper är villkoren en självklarhet.

¹³ Å ena sidan är utbildning av arbetskraft en fast kostnad för företaget och utbildningsbidraget skulle följaktligen påverka företagets fasta kostnader. Å andra sidan talar utformningen och tillämpningen av medlet i viss mån för att det användes som ren lönesubvention och påverkade företagets rörliga kostnadskomponent (se Petersson och Vlachos, 1978). Utbildningsbidraget bör därför ses som en subvention som påverkade både de rörliga och fasta arbetskraftskostnaderna.

¹⁴ Det är också möjligt att subventionen utformas så att medlet stimulerar företagen att även genomföra icke planerade anställningsökningar. I så fall måste storleken på subventionen bli mycket större än vad som hittills har varit fallet. I Sverige har subventionerna av denna utformning haft som huvudsakligt syfte att få en tidigareläggning av anställningsökningarna.

2. Företagets beteende

Produktions- och faktorkostnader

2.1 Inledning

Avsikten med en temporär lönesubvention är att sänka företagets lönekostnader och därmed stimulera efterfrågan på arbetskraft.

Temporära lönesubventioner används antingen vid en konjunkturedgång, för att förhindra personaluppsägningar eller permitteringar, eller vid en konjunkturuppgång för att stimulera företagen att öka anställningsvolymen tidigare än vad de annars skulle ha gjort.

För att analysera medlets effekter på sysselsättningen måste vi ha en modell för företagets beteende avseende produktions- och sysselsättningsplanering. Med utgångspunkt från modellen och de faktorer som påverkar denna blir det möjligt att analysera lönesubventionernas effekter, då medlet används som sysselsättningspåverkande instrument i stabiliseringspolitiken.

Kapitlet är upplagt på följande sätt: I avsnitt 2.2 studeras företagets kortsiktiga kostnadsfunktion. Denna reflekterar företagets tekniska och organisatoriska restriktioner och är av central betydelse för alla beslut ifråga om produktionsvolym, faktoranvändning och prissättning. Med utgångspunkt från diskussionen om kostnadsfunktionens utseende formuleras en hypotes om företagets beteende speciellt med avseende på faktoranvändningen. Utifrån denna hypotes analyserar vi sedan lönesubventionernas effekter på sysselsättningen.

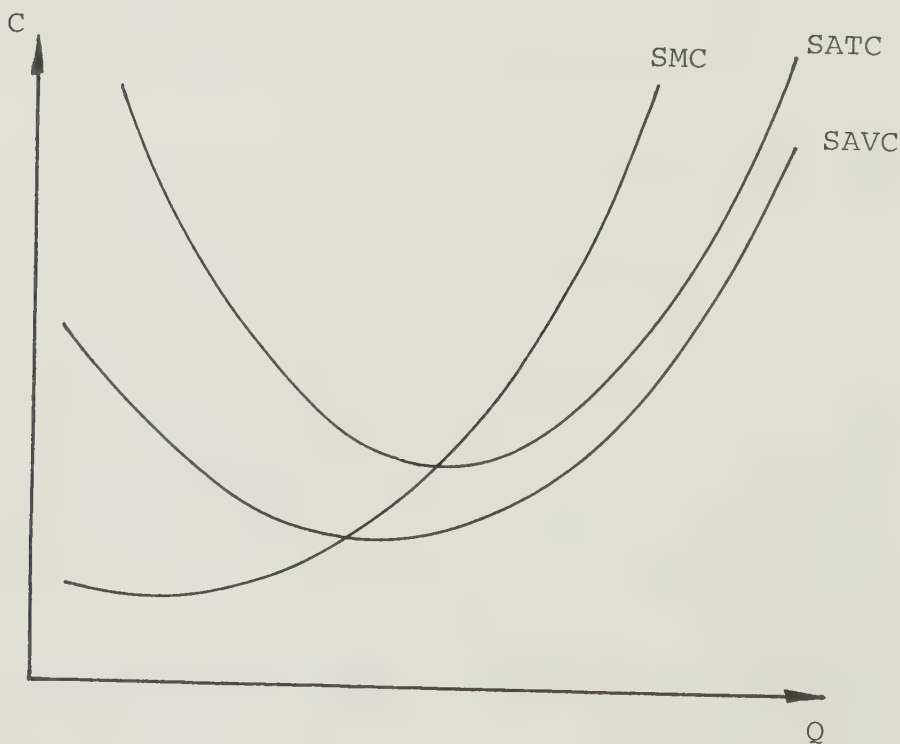
Den formulerade hypotesens giltighet är i hög grad beroende på företagets politik vad gäller arbetskraftens rörlighet på kort sikt. I avsnitt 2.3 diskuteras och beskrivs i detalj de faktorer som påverkar företagets politik i detta avseende. Avsnittet avslutas med en formell analys av företagets anställnings- och uppsägningsbeslut.

Inom ramen för denna studie har en empirisk undersökning genomförts av ett antal svenska industriföretag, i syfte att bl a testa de aktuella hypoteserna. De empiriska resultat som är relevanta presenteras och diskuteras i avsnitt 2.4. I appendix till kapitlet redovisas slutligen den empiriska studiens uppläggning.

2.2 Företagets kortsiktiga kostnadsfunktion och hypotesen om reservkapacitet

I den traditionella kortsiktiga produktionsteorin har lagen om avtagande marginalproduktivitet en avgörande betydelse vad gäller utseendet på kostnadskurvorna. Om vi för enkelhets skull antar, att i produktionsfunktionen endast ingår två produktionsfaktorer, en fast och en rörlig, att avtagande marginalproduktivitet gäller efter en viss punkt för den rörliga produktionsfaktorn samt att priset på den rörliga faktorn är konstant, då kan relationen mellan produktion och kortsiktiga kostnader illustreras som i diagram 2.1.

Diagram 2.1



SMC = kortsiktiga marginalkostnader

SAVC = kortsiktiga genomsnittliga rörliga kostnader

SATC = kortsiktiga genomsnittliga totalkostnader

C = kostnader

Q = produktionsvolym

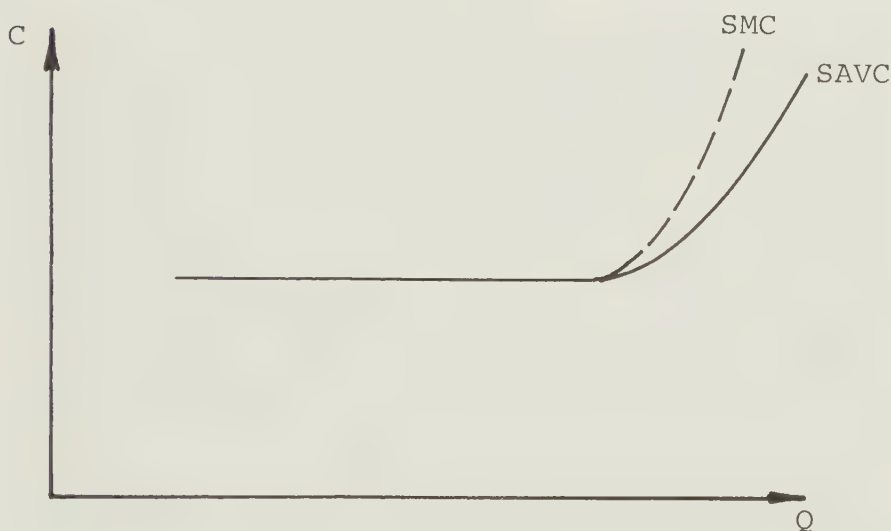
Antagandet om konstant faktorpris påverkar inte nämnvärt kurvornas utseende. Om man istället antar att priset stiger då användningen stiger, inträffar endast det att ökningarna i SMC, SAVC och SATC sker tidigare och brantare.

Den andra huvudhypotesen angående utseendet på de kortsiktiga kostnads-kurvorna har sin uppkomst huvudsakligen i Andrews (1949) som sammanfattar sin analys om kortsiktiga samband mellan kostnader och produktion enligt följande:

"In general, average direct costs per unit of product will be expected to remain constant over large ranges of output, so long as the business continues to employ the same methods of production, and the total of such costs will vary proportionately with total output" (se Andrews op.cit., s 102).

Denna hypotes illustreras i diagram 2.2.

Diagram 2.2



Johnston (1958 och 1960) har såväl teoretiskt som empiriskt studerat olika typer av kortsiktiga kostnadsfunktioner. Hans resultat överensstämmer med Andrews (op.cit.) och han menar, att hypotesen om konstanta margi-nalkostnader inom relativt stora produktionsintervaller är den enda, som är konsistent med en stor mängd empiriska resultat.

Walters (1963) skriver i en mycket grundlig litteraturgenomgång över pro-duktions- och kostnadsfunktioner följande:

"Many attempts have been made to establish the shape of cost curves by theo-retical arguments. In particular, the shape of the short run cost function was thought to be evident from the principle of diminishing returns; and this law was either accepted as axiomatic or proved by reduction ad absurdum kind of arguments. Menger, however, showed that the proposition of diminishing marginal returns does not necessarily follow from the assumption that the pro-duction function is (a) bounded and (b) nondecreasing. Even with the strong assumptions of a production function which is subhomogeneous and in-

creasing with respect to one factor, the law of diminishing marginal product does not necessarily follow. Strictly, we can deduce only the law of diminishing average product. Most economists, however, still regard diminishing marginal returns as a hypothesis which is rather more than promising.

An alternative hypothesis is that short run marginal cost is constant over wide ranges of output. This theory is supported by investigators who have studied business enterprise intensively. It is also the basic presupposition in the work of cost accountants, and so it appears to be the most popular hypothesis in practice. There has been no attempt to show that this form of the short run cost function is a necessary consequence of some set of fundamental and self evident postulates. Supporters of this hypothesis have been content to argue either that this is what many businessmen think is their cost function or that this hypothesis is the only one consistent with a large body of empirical evidence." (s 39)

Walters uppfattning delas av flera ekonomer. Stigler (1966) skriver: "A series of statistical studies have found that short-run marginal cost is approximately constant until 'capacity' is reached" (s 142). De empiriska studierna angående utseendet på den kortsiktiga marginalkostnadskurvan är inte användningsfria, men som Dano (1966) säger: "most of the statistical cost studies have subjected to severe criticism, but the fact remains that the available empirical evidence, such as it is, cannot be said to bear out the neoclassical hypothesis of the U-shaped marginal cost curve" (s 99). Vidare skriver Mrs. Joan Robinson (1977): "In general, it seems that average prime costs fall rather than rise with rising utilization of plant" (s 1329). Eichner och Kregel (1975) skriver följande: "Today the accepted view among post-Keynesian economists . . . is that the firm actually faces constant prime or direct costs over the relevant range of output" (s 1305).

Medan den första hypotesen om U-formade SAVC- och SMC-kurvor har en bred spridning i den ekonomiska litteraturen och i de flesta läroböcker,¹ har den andra hypotesen ett starkare stöd i empiriska undersökningar.²

För konstanta SMC och SAVC är det tillräckligt att någon av följande två förutsättningar gäller:

(a) att arbetskraften är en rörlig produktionsfaktor på kort sikt, vilket innebär att lönekostnaderna ingår i SAVC och SMC, men produktionsfunktionen är av Leontief-typ (fasta produktionskoefficienter) och vid produktionsminskning säger företaget upp arbetskraften utan någon kompensation.

(b) att arbetskraften oavsett produktionsteknologi, är en fast produktionsfaktor på kort sikt, vilket innebär att lönekostnaderna inte ingår i SAVC och SMC utan i de fasta kostnaderna.

Normalt kommer SAVC- och SMC-kurvorna att ha en svagt stigande lutning beroende på att råvarupriserna påverkas vid ökning i produktionen. På

kort sikt blir troligen effekten så liten att företagen i sina kalkyler betraktar SAVC och SMC som approximativt konstanta.

Den första förutsättningen verkar orealistisk. Den skulle innebära att inga transaktionskostnader eller andra kostnader är involverade i anställning och uppsägning av arbetskraft, att företag alltid vid behov kan finna lämplig arbetskraft etc. Den andra förutsättningen däremot är mera realistisk, just på grund av att det finns kostnader andra än lönekostnader som är involverade i anställning och uppsägning av arbetskraft och till vilka vi återkommer längre fram.

Oavsett vilken av nämnda förutsättningar som är mer generellt gällande kommer SAVC och SMC inom vissa produktionsintervall att vara approximativt konstanta. Den viktigaste frågan är emellertid inte huruvida kostnadskurvorna är U-formade eller konstanta, utan vilken betydelse detta kan ha för analysen av lönesubventioner som ett medel att påverka företagets beteende. Vi måste studera de faktorer som kan ligga bakom respektive kurvas utseende. Vad vi är ute efter är att studera företagets beteende och hur detta beteende kan påverkas av en temporär lönesubvention.

Tanken bakom de U-formade kostnadskurvorna är att när en ökad mängd av de rörliga faktorerna kombineras med en given mängd av fasta produktionsfaktorer, blir det allt svårare att öka produktionsmängden ytterligare. Detta innebär att varje ytterligare varuenhet kräver en ökad mängd av de rörliga insatsfaktorerna.

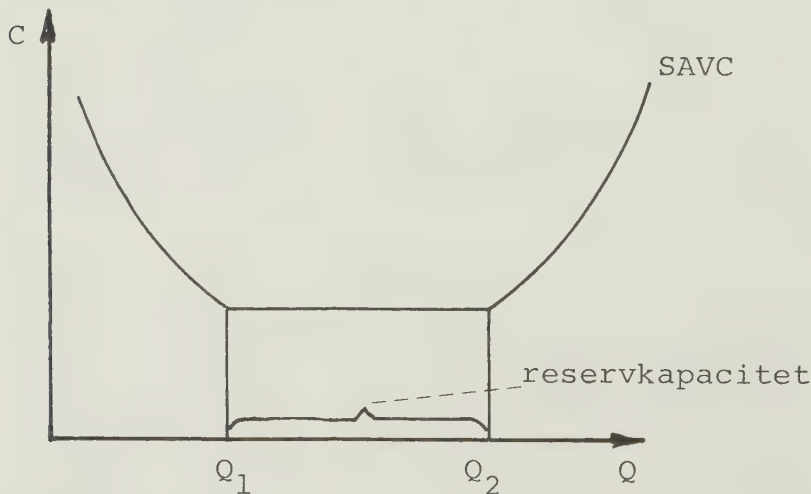
I realiteten är det dock sannolikt så att utnyttjandegraden av de fasta produktionsfaktorerna förändras, när ett företag beslutar att förändra produktionstakten och ändra mängden av rörliga faktorer. Vid minskning av produktionstakten kommer minskningen av de rörliga faktorinsatserna att kombineras med minskat utnyttjande av de fasta produktionsfaktorerna och vid en ökning av produktionen kommer en ökning av de rörliga faktorerna att kombineras med fasta produktionsfaktorer som har varit underutnyttjade.

Med andra ord, kortsiktiga förändringar i företagets produktion behöver inte förändra de proportioner, med vilka rörliga och fasta produktionsfaktorer kombineras. Troligtvis lämnas både den marginella insatsen av de rörliga faktorerna och deras genomsnittliga insats per produktionsenhet oförändrade. Följaktligen, och så länge som producenten tillämpar samma produktionsteknik och ligger inom det normala produktionsintervallet,³ kommer insatsen av de rörliga produktionsfaktorerna och de rörliga kostnaderna att variera proportionellt med produktionen under antagandet om givna faktorpriser. Det innebär att SMC och SAVC är konstanta inom detta intervall.

Det finns alltså flera skäl som talar för att företagets kostnader åtminstone under ett relativt stort produktionsintervall kommer att vara konstanta. Detta kan bero dels på de tidigare nämnda faktorerna, t ex produktionsteknologin, dels på att företaget *medvetet* bygger in *reservkapacitet* i sin produktionsapparat.⁴

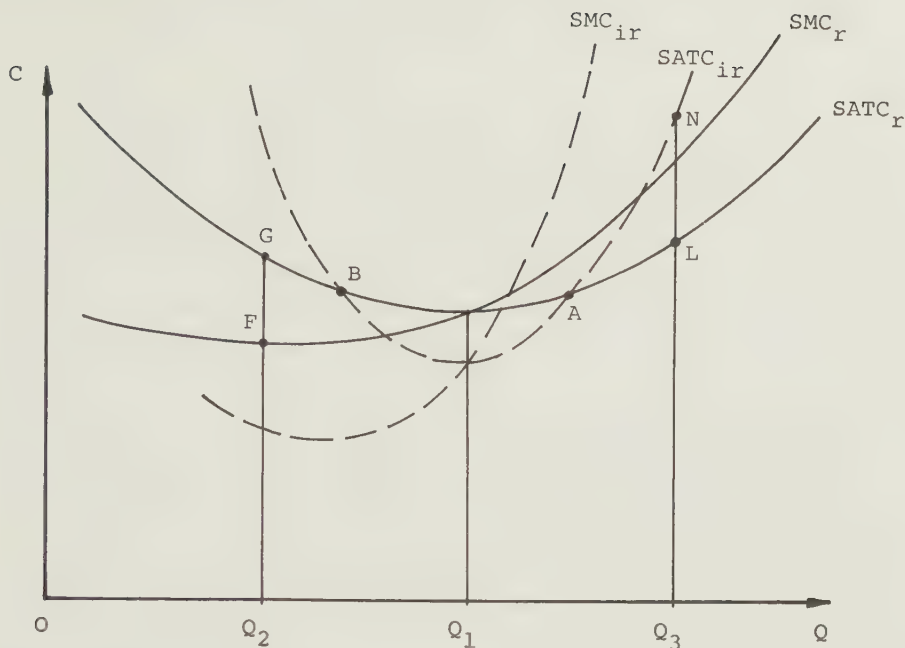
Med reservkapacitet avses det produktionskapacitetsintervall⁵ inom vilket företaget kan variera produktionen utan att variera antalet anställda eller kapitalutrustning. I diagram 2.3 har SAVC-kurvan en flat botten inom produktionsintervallet Q_1 – Q_2 , där SAVC är (approximativt) konstant. Detta produktionsintervall representerar vad som kallas reservkapacitet, vilken är planerad. Företaget finner det lönsamt att ha en flexibilitet i sin produktion och ibland producera närmare Q_1 och ibland närmare Q_2 . Företaget förväntar sig att produktionen i genomsnitt kommer att ligga inom detta intervall, under planeringshorisontens längd.

Diagram 2.3



Emellertid måste man ha klart för sig att denna reservkapacitet eller flexibilitet⁶ i produktionen inte är någon "fri vara", som företaget kan erhålla utan kostnad. Antag att ett företag har de två möjligheterna som beskrivs i diagram 2.4, där index *ir* betecknar kostnadskurvorna då företaget inte har någon reservkapacitet, och *r* betecknar kostnadskurvorna då företaget har en reservkapacitet.⁷ SMC_r har ritats med en svag lutning som avspeglar de något stigande priser på de rörliga produktionsfaktorer (råmaterial m m) som ökad användning troligen kommer att leda till.

Diagram 2.4



Källa: Stigler (1939), s 317.

Vid (teknisk) optimal produktionsvolym (Q_1) är kostnaderna per enhet lägre i alternativet utan reservkapacitet än vad de är i alternativet med reservkapacitet. Ett grundläggande antagande angående företagets beteende är, att det åtminstone på lång sikt strävar efter vinstmaximering. Frågan är vilka omständigheter som kan göra att reservkapacitetsalternativet är bättre än alternativet utan reservkapacitet? Låt oss studera detta närmare.

För produktion vid den volym som minimerar kostnaderna per enhet måste företaget ha, dels perfekt information om efterfrågan eller priset (beroende på marknadsformen) under den planerade tidsperioden, dels möjlighet att variera anställningsvolymen *utan* några kostnader. Sådana förhållanden råder dock inte på marknaden. Variationer av anställningsvolymen är förknippade med kostnader, vilka kan bli relativt höga (se vidare avsnitt 2.3). Dessutom sker produktionen i regel under en viss (större eller mindre) osäkerhet. Reservkapacitet ger möjlighet för företaget att möta tillfälliga efterfrågevariationer. Det gäller både säsongs- och konjunkturvariationer, men även andra variationer som kan uppstå på grund av helt oförutsedda händelser.

Reservkapacitet i företaget kan i vissa fall, och speciellt vad gäller mindre och medelstora företag, vara en väg att bredda verksamheten och på sikt expandera. De flesta företag koncentrerar sin produktion till ett visst antal

produkter och en viss kundkrets. Efterfrågan på produkterna kan garantera normal produktion och normalt kapacitetsutnyttjande av kapital och arbetskraft.

Under perioder med lågt kapacitetsutnyttjande och med låg efterfrågan på det normala produktsortimentet kan ett företag med reservkapacitet söka sig till andra produkter. Under normalt eller högt efterfrågetryck kan produktion av andra än de produkter som ingår i standardsortimentet vara förknippade med relativt höga initialkostnader beroende dels på bristande kunskap, dels på en kapacitetsutnyttjandegrad som överstiger den normala. Detta kan medföra starkt stigande marginalkostnader för produktionen. Därför kan företagen i sådana situationer finna nya produkter mindre lönsamma.

Vid ledig kapacitet blir marginalkostnaderna för produktion av nya produkter betydligt lägre, vilket kan leda till att ett företag kan acceptera en order för nya produkter (eller själv söka sig till sådana) vilket det under normala förhållanden inte hade gjort. På så sätt kan företaget bredda produktsortimentet, finna nya marknader och expandera. Utan reservkapacitet skulle denna expansion kanske inte äga rum. Breddning av produktsortimentet medför i sin tur att företaget blir mindre sårbart vid konjunkturnedgångar, då det ofta är någon eller några produkter vars efterfrågan inte minskar eller till och med kan öka trots lågkonjunkturen.

Vidare blir behovet av reservkapacitet i företaget mindre då det kan utnyttja produktionsfaktorerna effektivare under konjunkturcykeln och produktionskostnaderna per enhet därmed blir lägre. Detta innebär självfallet inte att företaget breddar produktsortimentet vid varje konjunkturnedgång, utan att företaget väljer det produktsortiment som leder till vinstmaximering åtminstone på lite längre sikt.

Ett företag som har en viss reservkapacitet kan lättare än ett företag utan reservkapacitet undvika flaskhalsar i produktionen då maskiner kan vara ur drift för reparation eller underhåll. Detta talar också för att ett företag bygger in reservkapacitet i produktions- och administrationsapparaten.

I diagram 2.4 beskrivs de två möjligheter som ett företag har att välja emellan.⁸ Reservkapacitetsalternativet leder till högre genomsnitts- och marginalkostnader inom produktionsintervall A–B i jämförelse med alternativet utan reservkapacitet. Om företaget däremot har en reservkapacitet kommer det att göra en betydligt mindre förlust, om produktionen minskar till Q_2 (OQ_2 går över FG). Utan reservkapacitet skulle företaget tvingas permittera alternativt säga upp personal eller rent av lägga ner verksamheten då SAVC-kurvan (ej inritad) ligger ovanför SMC_{ir} -kurvan förutsatt att företaget opererar på en fri konkurrensmarknad och priset är lika med marginalkostnaden. Om produktionen ökar till Q_3 blir vinsten för företaget med

reservkapacitet större med OQ_3 gånger LN i jämförelse med företaget utan reservkapacitet.⁹ Vid samma produktionsvolym skulle det sistnämnda företaget bli tvunget att sätta ett pris, som tvingar det ur marknaden om marginalkostnaden skall täckas.

Vilket val företaget skall göra är beroende på hur stor sannolikheten är, att produktionen skall variera utanför punkterna A och B i diagram 2.4. Det är endast inom detta intervall som alternativet utan reservkapacitet är bättre än alternativet med reservkapacitet.

De teknologiska betingelser med vilka produktionen sker har också stor betydelse för företagets val mellan de två alternativen. Produktionsteknologin avspeglas i och för sig i kostnadsfunktionens utseende. Företaget kan emellertid under en viss period medvetet välja en teknologi, som ger större flexibilitet än en som minimerar produktionskostnaden. Genomsnittskostnaden blir visserligen högre, men företaget kan lättare (dvs till lägre marginalkostnad) expandera och tillfredsställa en eventuell ökning i efterfrågan.

En intressant fråga som har betydelse för analysen av lönesubventioners effekter på sysselsättningen är storleken på reservkapaciteten och vilka faktorer som påverkar denna. Att olika företag och branscher har olika behov av reservkapacitet är självklart. Detta är emellertid en empirisk fråga, vilken diskuteras längre fram i kapitlet (se avsnitt 2.4). Principiellt är det så att hur mycket reservkapacitet (eller vilken flexibilitet) företaget kommer att bygga in i produktions- och även administrationsenheten är beroende på kostnaderna och vinsterna av denna. Normalt är marginalkostnaderna för ökad reservkapacitet stigande och marginalintäkterna av densamma avtagande. Detta på grund av att mindre variationer i efterfrågan sker oftare än större sådana. Ett företag som strävar efter vinstmaximering kommer att öka reservkapaciteten tills marginalkostnaderna för denna blir lika med de förväntade marginalintäkterna.

Reservkapacitetshypotesen får starkt stöd av den intervjuundersökning som Lundin och Vlachos (1982) genomförde och som till stora delar redovisas i anslutning till detta kapitlet. I det närmaste 100 procent av de tillfrågade företagen menade, att företaget har en reservkapacitet i både produktions- och administrationsapparaten. Drygt 65 procent av företagen uppger att de har en reservkapacitet på 10–25 procent av kapacitetsutnyttjandet. Cirka 7 procent av företagen uppger en reservkapacitet på mellan 5 och 9 procent, medan ca 13 procent har mer än 35 procent. Medelvärdet för alla företag ligger på strax under 20 procent. Detta skall tolkas så att företagen i genomsnitt kan öka eller minska kapacitetsutnyttjandegraden med ca 10 procent utan någon förändring i anställningsvolymen eller kapitalutrustningen. Lundin och Vlachos' resultat stämmer väl överens med de resultat som Statistiska Centralbyrån har kommit fram till i sin undersökning angående kapacitetsutnyttjandegraden med hela 9 procent med *befintlig*

arbetsstyrka.¹⁰ Undersökningsperioden omfattar en blandad konjunkturbild. Enligt konjunkturbarometern nådde industrikonjunkturen en topp andra kvartalet 1980. Därefter kom en nedgång som fortsatte under hela 1981.

Existensen av reservkapacitet innebär, att ett företag inom vissa intervall kan öka eller minska produktionen utan att de rörliga kostnaderna och marginalkostnaderna förändras mer än vad eventuella prisändringar på tex råmaterial leder till. Men vid förändringar i produktionsvolymen måste *användningen* av vissa produktionsfaktorer förändras.

Man kan utgå ifrån att det finns en övre kapacitetsgräns vad gäller de sk fasta produktionsfaktorerna, exempelvis maskiner. Dessa kan emellertid vid en efterfrågeminskning användas under färre timmar. Ett företag gör sig inte av med maskinerna vid kortsiktiga efterfrågeförändringar. Vad gäller rörliga produktionsfaktorer som exempelvis råmaterial, energi m m kommer företaget att köpa mindre av dessa.

Som nämnts är tanken bakom de temporära lönesubventionerna att förmå företagen att senare- eller tidigarelägga (beroende på medlets utformning) besluten om förändringar i anställningsvolymen. Denna tanke bygger på föreställningen att arbetskraften, även på kort sikt, är en rörlig produktionsfaktor, vilken företagen anställer eller säger upp beroende på förändringar i varuefterfrågan. Hypotesen om reservkapacitet i företagen implicerar dock att arbetskraften inom vissa intervall för kapacitetsutnyttjandet är en fast produktionsfaktor. Detta förutsätter dock att variationer av anställningsvolymen är förknippade med kostnader för företagen.

Om arbetskraften är en rörlig, fast eller kvasifast produktionsfaktor på kort sikt har stor betydelse för analysen av de temporära lönesubventionernas effekter på sysselsättningen. Hypotesen om existensen av reservkapacitet får stöd om arbetskraften betraktas som fast produktionsfaktor inom visst produktionsintervall.

2.3 Arbetskraft: Fast eller rörlig produktionsfaktor?

2.3.1 Allmänt

Den grundläggande arbetsmarknadsmodellen baseras på en marknad där fullständig konkurrens råder mellan företag som strävar efter vinstmaximering med hänsyn till att produktionsteknologi, arbetsutbudet och varuefterfrågan är given. Vidare är arbetskraften homogen inom varje yrkesgrupp och den enda kostnad som är förknippad med anställning och användning av denna produktionsfaktor är lönen. Utifrån denna utgångspunkt formuleras den neoklassiska teorin om arbetskraftsefterfrågan där ett centralt begrepp är att företaget kommer att efterfråga arbetstimmar tills lönen blir lika med värdet av arbetskraftens marginalprodukt. Vid förändringar i varuefterfrågan och/eller lönenivån kommer alla företag att reagera *omedelbart*. Anpassningen till de nya förhållandena sker genom ökad eller minskad efterfrågan på arbetstimmar.

Emellertid är det så att för det första är antalet arbetstimmar per dag fastställda via institutionella regleringar. För det andra är arbetskraften inte homogen ens inom varje yrkesgrupp. För det tredje är minskning av antalet anställda (eller timmar) via uppsägning oftast förknippad med kostnader för företaget.

Den institutionellt reglerade arbetstiden leder till att företagen i vissa fall måste låta de anställda arbeta på övertid. Kostnader i samband med uppsägningar leder till att företagen i vissa fall underutnyttjar arbetskraften (labour-hoarding). Icke homogen arbetskraft leder till osäkerhet hos företaget och vid nyanställning sök- och urvalskostnader. Vidare vet vi från de teoretiska och empiriska studier av bl.a. Becker (1962 och 1975), Blaug (1970) m.fl., att utbildning av arbetskraft, både i form av direkt utbildning och s.k. "on the job training", är förenad med relativt höga kostnader för företaget. Det finns kort sagt kostnader förknippade med anställning och utbildning men även med uppsägning av arbetskraft, där de två förstnämnda kan betraktas som investeringskostnader. Existensen av dessa kostnader påverkar på ett avgörande sätt företagets agerande vad gäller variationer i anställningsvolymen i samband med förändringar i efterfrågan på varumarknaden.

Oi (1962) var pionjär vad gäller analysen av de effekter på företagets agerande, av nämnda kostnader för arbetskraften. Han menar att dessa kostnader är fasta för företaget och visar, att de driver en "kil" mellan lönekostnaderna och värdet av arbetskraftens marginalprodukt. Denna "kil" representerar det periodiserade överskottet som varje anställd måste producera utöver de direkta lönekostnaderna för att amortera de fasta kostnader som uppstår i samband med arbetskraftens anställning och användning under

den förväntade anställningstiden i företaget. Ois slutsats är att existensen av fasta kostnader för arbetskraft leder till att sysselsättningen under en konjunkturcykel blir stabilare än vad som hade varit fallet, om inga fasta kostnader finnes i samband med anställning och användning av arbetskraft. Enligt Oi kan inte arbetskraften betraktas som en rörlig, utan snarare som en kvasifast produktionsfaktor på kort sikt.

Rosen (1968) utvecklade Ois analys genom att studera inte bara variationer i sysselsättningen under konjunkturcykeln utan också variationer i genomsnittligt antal arbetstimmar. Han kom till samma resultat som Oi, dvs ju högre fasta kostnader som är förknippade med arbetskraft desto större blir stabiliteten i sysselsättningen och desto större variationerna i den genomsnittliga arbetstiden.

En senare studie av Ehrenberg (1971) stöder Ois och Rosens resultat. Ehrenberg ger en bredare definition av fasta kostnader än vad Oi och Rosen gör. Han inkluderar bl a semesterersättning, försäkringspremier m m till de anställnings-, urvals- och utbildningskostnader, som är Ois och Rosens huvudsakliga fasta kostnadskomponenter. Ehrenberg visar att sådana kostnader leder till en högre marginalkostnad för arbetskraftens tjänster vid ökad anställningsvolym i företaget än vid ökade arbetstimmar för de redan existerande anställda i företaget.

I en genomgång av utvecklingen inom arbetsmarknadsteorin, finner Joll, McKenna, McNabb och Shorey (1983) att de drygt 20 år gamla slutsatser som Oi (op.cit.) hade kommit fram till fortfarande står sig. Det är mycket som tyder på att de fasta kostnaderna för arbetskraften har ökat i betydelse under de senaste decennierna.

Som antydes i ovanstående sammanfattning av en del tidigare gjorda arbeten inom området, har de fasta kostnader som är förknippade med anställning och användning av arbetskraft en relativt stor betydelse för variationen i sysselsättningen och även i den genomsnittliga arbetstiden under en konjunkturcykel.¹¹ Om arbetskraften ur företagets synpunkt betraktas som en fast produktionsfaktor kan den jämföras med realkapital och effekterna av en lönesubvention på efterfrågan på arbetskraft kan analyseras på samma sätt som effekterna av t ex en räntesubvention eller ett investeringsbidrag för realkapital.

Emellertid kan arbetskraft aldrig betraktas som en helt fast produktionsfaktor, inte minst med tanke på att en arbetstagare när helst hon/han vill kan lämna företaget även om företaget efterfrågar hans/hennes tjänster och är villig att betala priset för dessa.

När staten under en konjunkturedgång erbjuder företagen en temporär lönesubvention för att upprätthålla sysselsättningsvolymen utgår staten ifrån

att arbetskraften är en *rörlig* produktionsfaktor. Denna bedömning bör rimligen baseras på de kostnader som är förknippade med faktorn och inte med variationerna i utnyttjandegraden. Man måste i så fall utgå ifrån att ett företag kan minska sina rörliga kostnader genom uppsägning av en del av sin arbetskraft, vilket möjligen kan förhindras om företagets rörliga kostnader minskar på annat sätt, exempelvis via en lönesubvention.

Om företagen, å andra sidan, betraktar arbetskraften som en *helt fast* produktionsfaktor på kort sikt, är en temporär lönesubvention utan effekt. På kort sikt hade företagen ändå inte varierat anställningsvolymen.¹²

Hur företagen betraktar arbetskraften med avseende på rörlighetsgrad är av stor betydelse för analysen av en temporär lönesubventions effekter på sysselsättningen. Hur rörlig eller fast produktionsfaktor arbetskraften är beror på den typ av kostnader som är förknippade med variationer i anställningsvolymen. Av ovanstående diskussion har framgått, att kostnaderna för arbetskraften består av en fast och en rörlig del, där den sistnämnda utan tvekan är den största och i princip består av lönekostnaderna.

Existensen och storleken av de fasta kostnaderna är av avgörande betydelse för företagets nyanställnings- och uppsägningsbeslut och således, som nämndes, av temporära lönesubventioners effektivitet som sysselsättningspåverkande medel. Vidare bygger hypotesen om reservkapacitet, som diskuterades i föregående avsnitt, i hög grad på att variationer i anställningsvolymen är förknippade med väsentliga kostnader (andra än lönekostnader) för företagen. De fasta kostnaderna för arbetskraften kan indelas i tre huvudposter:

1. *Nyanställningskostnader* vilka uppstår när företaget söker personer på arbetsmarknaden samt väljer mellan arbetssökande.
2. *Utbildningskostnader* som syftar till att öka de nyanställdas produktivitet. Även kostnader för vidareutbildning av tidigare anställd personal ingår i dessa kostnader, vilka motsvarar vad Becker (1962) definierade som företagsspecifik utbildning. I det fall då monopson råder på arbetsmarknaden avser utbildningskostnader även generell utbildning.
3. *Uppsägningskostnader* vilka uppstår då företaget av olika skäl måste minska sin arbetsstyrka. Dessa kostnader är i hög grad beroende av institutionella förhållanden men även av den praxis som existerar på arbetsmarknaden. Även permitteringskostnader kan ingå i denna kategori.

I det följande skall vi diskutera varje kategori för sig. Vidare redovisas i avslutning till detta kapitel de resultat som vi i den tidigare nämnda intervjuundersökningen har kommit fram till angående dessa kostnader för arbetskraften.

2.3.2 Nyanställningskostnader

Nyanställningskostnader består huvudsakligen av sök- och urvalskostnader.

Det är flera faktorer som påverkar storleken på nyanställningskostnaderna, t ex tillgången på ledig arbetskraft – lokalt, regionalt och även inom andra regioner i landet. I vissa fall måste företaget rekrytera personal från utlandet, en situation som var vanlig under 1960-talet, såväl i Sverige som i andra europeiska industriländer.¹³

Vidare är storleken på nyanställningskostnaderna beroende på vilken typ av arbetskraft som företagen söker. Har företagen speciella krav på exempelvis utbildning, ålder eller kön, blir urvalskostnaderna relativt låga på grund av den begränsade valmängden, men å andra sidan kan sökkostnaderna bli höga av samma skäl.

Storleken på de ovannämnda anställningskostnaderna är mycket svår att exakt specificera. I den empiriska studie som presenteras längre fram har det gjorts försök att kvantifiera dessa kostnader (se tabell 2.2). Undersökningen kan ge en viss uppfattning av storleksordningen och om vilka faktorer som påverkar denna.

2.3.3 Utbildningskostnader

När anställningsprocessen är genomförd måste de nyanställda genomgå en viss utbildning i företaget. Av de studier som Becker (1962 och 1975), Blaug (1970) m fl har genomfört framgår klart att utbildningskostnader ofta är mycket höga.

En uppfattning om utbildningskostnadernas storlek kan erhållas från de beräkningar som har genomförts i den statliga utredningen om företagsutbildning (UFU) (se SOU 1977:92). I nedanstående tabell 2.1 presenteras en sammanfattande översikt över utbildningskostnaderna i företag för 1975. Man måste dock observera att de i ovannämnda undersökning presenterade utbildningskostnaderna inte endast avser utbildning vid nyanställning, utan också total utbildning i företaget för både nyanställda och tidigare anställda. Utbildning vid nyanställning är en del av den totala utbildning, som en arbetstagare under anställningstiden erhåller i företaget.

Tabell 2.1 Sammanfattande översikt över företagens kostnader för utbildning under 1975, vilka redovisats i UFU:s¹ företagsenkät.² Uppräknade tal.³ Dessutom en av UFU gjord uppskattning av deltagarlöner.

	Kostnader för utbildning				
	Milj kr upp- räknat	Kr per anställd i företag med ut- bildning	Kr per del- tagare	Kr per deltagar- timme	Procent av löne- summan
Intern utbildning	419	300	1.004	17	0,9
Extern utbildning	158	113	1.342	34	0,4
Intern och/eller extern utbildning	578	414	1.079	20	1,3
Kundutbildning	80	—	—	—	—
Ledighet för studier	4	3	—	—	—
Ospecificerat	59	42	738	9	—
Totalt	761	488	1.092	19	1,3
Uppskattning av deltagarlöner ⁴	850	540	1.355	25	1,5

¹ Utredning om företagsutbildning (författarens anmärkning).

² Följande poster har medräknats: kostnader för lärare, undervisningsmaterial, lokaler, utrustning, administration, resor, traktamenten och kursavgifter. Även kostnader för anställda som på deltid sysslat med utbildning har medräknats.

³ Enligt tabellen är de totala kostnaderna ej lika med summan av de olika posterna. Detta beror på olikheter i fråga om bortfallets storlek och uppräknings (författarens anmärkning).

⁴ Avser deltagare i personalutbildning (enligt UFU:s definition).

Källa: SOU 1977:92, s 71.

Av tabell 2.1 framgår att utbildningskostnaderna för företagen under 1975 uppgick till drygt 1.600 miljoner kronor eller 2,8 procent av lönekostnaderna.¹⁴

Ett ytterligare mått på företagsutbildningens omfattning får vi, när vi studerar antalet personer som deltagit i företagsutbildning av olika slag. Enligt UFU:s beräkningar deltog ca 558.000 individer i någon form av företagsutbildning, vilket motsvarar nästan 27 procent av det totala antalet anställda i de företag som undersökningen gällde, dvs företag med minst 20 anställda. Medräknas ännu mindre företag ökar det totala antalet deltagare i företagsutbildning under 1975 till nästan 830.000 individer,¹⁵ eller 37 procent av det totala antalet anställda i de företag som undersökningen gällde.

Som framgår av ovanstående är företagens kostnader för personalutbildningen betydande. UFU:s undersökning är visserligen från 1975,¹⁶ men det finns ingenting som tyder på att kostnaderna för företagsutbildning skulle vara lägre idag.

Företagsutbildningen kan i princip indelas i två kategorier, nämligen företagsspecifik och generell. Kostnaderna för den specifika utbildningen är högre än för den generella.¹⁷ Den specifika utbildningen kan definieras som utbildning som ökar individens produktivitet i en verksamhet som är speciell för det aktuella företaget. De kunskaper som individen inhämtar har mindre användning i företag med annan verksamhetsinriktning. Denna utbildning kommer därför till större delen att bekostas av företaget, då individens marknadsvärde inte påverkas nämnvärt av utbildningen. Däremot ökar individens värde i företaget.

Med generell utbildning avses sådan utbildning som i allmän mening ökar individens produktivitet. De kunskaper som individen erhåller kan användas även av andra företag. Den generella utbildningen ökar individens marknadsvärde. Därför är det också troligt att större delen av investeringskostnaden betalas av individen (i form av exempelvis lägre lön under utbildningstiden).¹⁸

Av ovanstående diskussion framgår att ju mer specialiserad ett företags produktionsteknologi är, desto högre blir investeringskostnaderna i humankapital, eftersom behovet av mer företagsspecifik utbildning ökar.

Oavsett om behovet av direkt internutbildning i företaget är stort eller litet måste en nyanställd individ introduceras på sin arbetsplats och lära sig sina arbetsuppgifter. Utbildningskostnaden utgör inte enbart kostnaden för direkt utbildning. Även när en individ har lärt sig vad arbetet består av och kan utföra det, tar det tid att nå upp till den produktivitetsnivå som företaget förväntar sig och som krävs för att anställningen skall vara lönsam ur företagets synpunkt. Skillnaden mellan den faktiska och den förväntade produktiviteten utgör en kostnad för företaget, som också kan beräknas utgöra en utbildningskostnad.

En faktor av betydelse för utbildnings- och även nyanställningskostnaderna, är företagens politik angående internrekrytering av personal. De tillgängliga empiriska undersökningarna i Sverige tyder på att den interna arbetsmarknadens betydelse och omfattning har ökat under det senaste decenniet.¹⁹ En konsekvens av den ökade internrekryteringen är att personalutbildning inte sker endast vid anställningstillfället utan också fortlöpande.

En viktig förklaring till den ökade internrekryteringen är storleken på de fasta kostnaderna för arbetskraften. Om det antas att dessa är höga finns det starka ekonomiska incitament för företagen att minska omsättningen på arbetskraft. Detta kan ske på olika sätt. Löneökningar är ett sätt, men inte det enda och kanske inte heller det bästa, dels på grund av att skattesystemet, i varje fall i Sverige, är starkt progressivt, dels på grund av att löneförändringar i hög grad bestämmes via centrala avtalsförhandlingar mellan arbets-

marknadsparterna. Avvikelser från de i avtalet ingångna överenskommelserna är i regel inte önskvärda ur parternas synpunkt, vilket utgör en viss restriktion vid de lokala löneförhandlingarna.

Andra och kanske mer intressanta möjligheter för företagen att påverka omsättningen av arbetskraft är olika typer av sk "fringe benefits" samt anställningsvillkoren i övrigt. Joll, McKenna, McNubb och Storey (1983) skriver:

"Obviously the inducement not to quit need not necessarily be in monetary terms but could include fringe benefits and job conditions. More interestingly it could include promotion guarantees, assurances of job security and access to training. The firm could find it profitable, therefore, because of fixed labour costs, to create an internal labour market which shields its incumbents from external market forces. Internal workers get preference for all vacancies, and new appointments are made only at the bottom of the job hierarchy. Firms adhere to specified training paid for by the firm. The level of fixed costs determines how structured the internal market becomes. Large firms with a technology that necessitates high market place search costs and significant specific training will be most anxious to deter quits and thus most likely to develop structured internal markets. The cost involved in operating a structured internal labour market will be lowest for firms whose demand is not subject to extreme variations.

Firms with the highest fixed labour costs will adjust to demand changes primarily by overtime, hoarding, dishoarding and vacancies. Hiring and discharging will be used infrequently. The firm's contacts with each external labour market will thus be limited. Assuming it has some degree of leverage in product markets the firm's internal wage structure will not be constrained by external forces. Although wages are above market levels, internal adjustments may still be the most efficient. The very stability of the workforce will be a strong factor working towards the institutionalisation of wage structures, work practices and internal relationships." (Joll, McKenna, McNubb och Shorey op.cit. ss 228–9).

En ytterligare förklaring till den ökade internrekrytering som tycks ha ägt rum i Sverige sedan mitten av 1970-talet, kan vara tillkomsten av lagen om anställningsskydd (LAS). I denna lag regleras företagens möjligheter till uppsägning (och permittering) av arbetskraft (se avsnitt 2.3.4).

Lagen medförde att företagens kostnader för uppsägning av arbetskraft ökade. Detta påverkar i sin tur företagens nyanställningskostnader och därmed företagens beteende. Företagen vet i förväg mycket litet om de kvalifikationer en nyanställd individ har. Nyanställning är således förenat med stor osäkerhet.

Företagens strategi för att minimera de totala fasta kostnaderna för arbetskraften måste bli att sträva efter internrekrytering. Företaget har bättre information om de kvalifikationer som de redan anställda i företaget har. Således minskas sök- och urvalskostnaderna för varje ledig tjänst i företaget

som tillsätts via internrekrytering. Risken för anställning som inte motsvarar förväntningarna minskas och de förväntade uppsägningskostnaderna blir således lägre.

Den ökade omfattningen av internrekrytering i kombination med höga uppsägningskostnader leder emellertid i sin tur till att nyanställningskostnaderna blir högre, då sök- och urvalsprocessen måste bli noggrannare för att undvika mindre lönsamma anställningar och därmed höga uppsägningskostnader. Företagen minimerar anställningskostnaderna genom att externrekrytera till lägre befattningar, som blir lediga, allteftersom man internrekryterar till högre befattningar. På så sätt minimerar företagen dels de förväntade uppsägningskostnaderna dels nyanställningskostnaderna.

Å andra sidan ökar troligen företagens totala utbildningskostnader per individ i och med att utbildning vid internrekrytering måste ske fortlöpande i takt med förändringar i den enskilde individens arbetsuppgifter. Dessa ökade utbildningskostnader måste dock ställas i relation till de ökade lönekostnader, som en individ med adekvat utbildning skulle betinga på den öppna marknaden, samt till den tidigare nämnda osäkerheten angående individens kvalifikationer totalt sett. Den ökade internrekryteringen tyder på att det sistnämnda alternativet i genomsnitt ter sig dyrare för företagen.

De höga utbildningskostnaderna påverkar företagens beteende både vad gäller nyanställning och/eller uppsägning av arbetskraft. Det senare speciellt då det även är förknippat med andra kostnader, vilka diskuteras mer detaljerat i följande avsnitt.

2.3.4 Uppsägningskostnader

Varje nyanställningsbeslut som företaget fattar, är ett beslut under osäkerhet. Det kan gälla både individens kvalifikationer och efterfrågeutvecklingen för företagets produkter. Detta innebär att företaget måste kalkylera med vissa uppsägningskostnader vid beslut om nyanställning.

Uppsägningskostnaderna blir således en kostnadskomponent – en mycket viktig sådan – som ingår i de totala fasta kostnaderna för arbetskraften och som sådana påverkar de företagets beslut angående variationer i anställningsvolymen.

Uppsägningskostnader är både direkta, där företaget, åtminstone vid beslutstillfället, på ett relativt tillförlitligt sätt kan kvantifiera dem, och indirekta, där det inte är lika enkelt för företaget att kvantifiera dem. De sistnämnda kostnaderna kan bli mer omfattande och få allvarliga konsekvenser för företaget än de förstnämnda.

Uppsägning av arbetskraft är i Sverige reglerat i lag och kan medföra kostnader, vilka företaget måste ta hänsyn till vid anställningstillfället. Åsyftad lag är lagen om anställningsskydd (LAS) där bl a grunderna för uppsägning (7 §), uppsägningstiden (11 §) och turordningen vid uppsägning och permittering (22 §) regleras.²⁰

Som saklig grund för uppsägning betraktas enligt 7 § bl a *dokumenterad arbetsbrist*, exempelvis orsakad av bristande efterfrågan på företags produkter.

Även om arbetsbrist utgör saklig grund för uppsägning av personal är arbetsgivaren emellertid enligt lagen skyldig att försöka bereda arbetstagarna annat arbete i företaget, om detta är möjligt, och innan uppsägningen sker. Innan varsel om uppsägning kan läggas måste arbetsgivaren och arbetstagarna söka komma överens om det verkligen existerar arbetsbrist. Inte sällan råder det delade meningar därom.

Vidare måste alla möjligheter till omplaceringar i företaget undersökas. Detta innebär i princip att långvariga förhandlingar mellan parterna måste pågå innan företaget kan varsla om uppsägning.

Förutsatt att arbetsbrist föreligger enligt företags mening kommer de nämnda förhandlingarna i sig att utgöra en kostnad för företaget. Därtill kommer att företaget måste betala full lön till de anställda under den tid förhandlingar pågår. Innebörden av arbetsbrist är att de anställda är undersysselsatta, vilket kan innebära att lönekostnaderna överstiger företags intäkter. Detta är en kostnad för företaget som kan bli mycket stor om man tar hänsyn till uppsägningstidens längd. I 11 § regleras uppsägningstiden, som allt efter arbetstagarens ålder varierar mellan två och sex månader. Den turordning som skall gälla för uppsägning och permittering behandlas i 22 §, där det fastslås att arbetstagare med längre anställningstid hos den aktuella arbetsgivaren har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Av betydelse är vidare det förhållande som anges i 3 §, att man tillgodoräknas en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad, som man har påbörjat efter 45 års ålder. Sammanlagt får dock arbetstagaren tillgodoräkna sig högst 60 sådana extra anställningsmånader.²¹

För att företaget inte skall drabbas av höga kostnader i samband med uppsägningar måste, mot bakgrund av ovan beskrivna lag, åtminstone följande tre förutsättningar vara uppfyllda. För det första måste företaget ha god information om efterfråge- och produktionsutvecklingen under i varje fall de närmaste sex månaderna, den tid som enligt LAS är den längsta uppsägningstiden. För det andra måste de anställda acceptera företags uppfattning om föreliggande arbetsbrist utan några långvariga förhandlingar. Före-

taget måste veta, när arbetsbristen kommer att inträffa, för att i god tid kunna säga upp. Förutsättningen för att kostnaderna skall minimeras för företaget under uppsägningstiden, är att de anställda kan hållas fullt sysselsatta under denna tid. I annat fall kommer lönekostnaderna att överstiga produktionsvärdet, vilket innebär en kostnad för företaget. För det tredje måste den enligt LAS fastställda turordningen för uppsägning (22 §) överensställas med företagets. Olika arbetstagare besitter egenskaper, som kan vara mer eller mindre attraktiva för företaget. Överensstämmer den reglerade turordningen inte med vad som från företagets synpunkt är mest ekonomiskt fördelaktigt, innebär detta en kostnad för företaget.

Turordningsreglerna vid uppsägning påverkar i och för sig inte företagets nyanställningsbeslut. De kan emellertid påverka företagets uppsägningsbeslut. Speciellt om det visar sig, att det kan vara mer ekonomiskt fördelaktigt (åtminstone på längre sikt) för företaget att låta bli att säga upp vissa anställda, om det ur företagets synpunkt är "fel" anställda som enligt turordningsreglerna får sägas upp.

En sak som emellertid har stor betydelse för företagets nyanställningsbeslut är att uppsägning av anställda på grund av förhållanden som hänför sig till den enskilda arbetstagarens person enligt LAS är mycket svåra att genomföra. I lagens förarbeten står att enstaka fall av misskötsamhet, såsom olovlig frånvaro, ordervägran, onykterhet i tjänsten eller olämpligt uppträdande, inte utan vidare utgör saklig grund för uppsägning.

En nyanställning som inte uppfyller förväntningarna kan således bli mycket kostsam för ett företag. Detta betyder att nyanställningskostnaderna blir högre eftersom sök- och urvalsprocessen måste bli noggrannare och därmed dyrare.

Utöver de uppsägningskostnader, som ovan nämnts och som i princip hänger samman med den existerande lagstiftningen, finns det även andra kostnader, som kan uppkomma när företaget säger upp personal. Dessa kostnader är mer indirekta och drabbar i vissa fall inte företaget omedelbart utan mer långsiktigt. Det är sådana kostnader som uppkommer då företagets rykte skadas som en följd av de uppsägningar (och i vissa fall även permitteringar) företaget genomför.

Ett företag, som under en lågkonjunktur minskar sin arbetsstyrka via uppsägningar kommer att få ett rykte som osäker arbetsgivare. Detta kan medföra att det blir svårt för företaget dels att rekrytera, dels att behålla arbetskraften när det blir högkonjunktur och då valmöjligheterna för arbetskraften i allmänhet blir bättre.

Ett företag som varslar om uppsägningar kan uppfattas som ett företag i en krissituation. Detta kan ge återverkningar hos företagets leverantörer, kun-

der och inte minst bankerna. Även om företagets problem ej är allvarligt kan det lätt bli det när de som har olika typer av affärsförbindelser med företaget börjar uppfatta detta som ett krisföretag. Detta kan i sin tur leda till att företagets situation försämras ytterligare, vilket självfallet är något som företaget vill undvika.

Med hänsyn till nämnda uppsägningskostnader försöker företagen så långt som möjligt undvika att säga upp arbetskraft under en lågkonjunktur. Det är ofta billigare att låta den naturliga avgången verka.

Sammanfattningsvis består företagets kostnader för arbetskraften av anställnings-, utbildnings-, uppsägnings- och lönekostnader. Det är ingen tvekan om att lönekostnaderna är den största delen av de totala kostnaderna. Vid nyanställning måste företaget dock ta hänsyn till övriga kostnader för arbetskraften. Existensen av dessa kostnader i samband med anställningsbeslut gör att arbetskraften ur företagets synpunkt troligen betraktas mer som en fast än som en rörlig produktionsfaktor, eller som Oi (1962) skriver:

“... the firm ordinarily incurs certain fixed employment costs in hiring a specific stock of workers. These fixed employment costs constitute an investment by the firm in its labor force. As such, they introduce an element of capital in the use of labor. Decisions regarding the labor input can no longer be based solely on the current relation between wages and marginal value products but must also take cognizance of the future course of these quantities.” (Oi op.cit. s 539).

Existensen av betydande fasta kostnader för arbetskraften påverkar på ett avgörande sätt företagets nyanställnings- och uppsägningsbeslut. Effektiviteten hos en temporär lönesubvention är följaktligen i hög grad beroende av hur medlet kan påverka företagets beteende och därmed dess beslut på kort sikt.

2.3.5 Företagets anställnings- och uppsägningsbeslut

I de föregående avsnitten diskuterades olika typer av kostnader för företaget förknippade med anställning, utbildning och även uppsägning av arbetskraft. I det följande och med utgångspunkt från den ovanstående diskussionen, skall vi formulera de förutsättningar som gäller för att företaget skall fatta beslut om anställning respektive uppsägning av arbetskraft.

De totala anställningskostnaderna för en individ under den förväntade anställningstiden kan formuleras enligt nedan:

$$C = N_{t_0} + H_{t_0} + \sum_{t_0}^T \Delta H_t + \sum_{t_0}^T W_t + U_T \quad (2.1)$$

(för alla $t = 0, 1, 2, \dots, T$)

där

C = den förväntade marginalkostnaden vid variation av antalet anställda

N = anställningskostnader (sök och urval)

H = initiala utbildningskostnader under anställningstillfället

ΔH_t = förväntade utbildningskostnader under anställningstiden

W_t = förväntade uppsägningskostnader under anställningstiden

U_T = förväntade uppsägningskostnader multiplicerade med sannolikheten att de skall inträffa.

Talen ovan avser diskonterade värden vid tidpunkten för beslutet.

De förväntade anställningskostnaderna måste ställas mot de förväntade intäkterna av den nyanställda, vilka kan formuleras enligt följande:

$$R = \sum_{t_0}^T MRP_t \quad (2.2)$$

där

R = den förväntade marginalintäkten vid variation av antalet anställda

MRP_t = det förväntade värdet av individens marginalprodukt under anställningstiden. Talen avser diskonterade värden vid tidpunkten för beslutet.

För ett företag är det lönande att *anställa* en individ vid period 0 och för perioden 0– T om:

$$\sum_{t_0}^T MRP_t - \sum_{t_0}^T \Delta H_t - \sum_{t_0}^T W_t - N_{t_0} - H_{t_0} - U_T > 0 \quad (2.3)$$

Som framgår av (2.3) räcker det inte att värdet av individens marginalprodukt är större eller lika med lönekostnaderna för att företaget skall anställa ytterligare en individ utan de förväntade intäkterna från den nyanställda in-

dividen måste täcka de direkta lönekostnaderna, de fasta kostnader som företaget har lagt ner vid anställningstidpunkten, de som kommer under anställningstiden samt de förväntade uppsägningskostnaderna.²²

Kravet vid anställningsbeslutet på att de förväntade intäkterna överstiger de direkta lönekostnaderna påverkar även företagets beslut om uppsägning av en anställd.

Vid varje tidpunkt t_1 mellan t_0 och T får företaget avgöra om anställningen skall fortsätta eller om individen skall sägas upp. Företaget får välja mellan tre olika alternativ. Tre olika kalkyler blir då aktuella:

- (1) Anställningen fortsätter utan avbrott.
- (2) Uppsägning i t_1 och nyanställning i t_2 .
- (3) Uppsägning i t_1 och ingen nyanställning.

Företaget väljer det alternativ som ger högst nettovinst (lägst förlust). Alternativen jämförs parvis och resultatet blir enligt följande:

Företaget väljer alternativ (1) om $(1)-(2) > 0$ och $(1)-(3) > 0$

$$\sum_{t_1}^{t_2} MRP_t - \sum_{t_1}^{t_2} \Delta H_t - \sum_{t_1}^{t_2} W_t + U_{t_1} + N_{t_2} + H_{t_2} > 0 \quad (2.4)$$

och

$$\sum_{t_1}^T MRP_t - \sum_{t_1}^T \Delta H_t - \sum_{t_1}^T W_t - U_T + U_{t_1} > 0 \quad (2.5)$$

Företaget väljer alternativ (2) om $(2)-(1) > 0$ och $(2)-(3) > 0$

$$\sum_{t_1}^{t_2} MRP_t - \sum_{t_1}^{t_2} \Delta H_t - \sum_{t_1}^{t_2} W_t + U_{t_1} + N_{t_2} + H_{t_2} < 0 \quad (2.6)$$

och

$$\sum_{t_2}^T MRP_t - \sum_{t_2}^T \Delta H_t - \sum_{t_2}^T W_t - N_{t_2} - H_{t_2} - U_T > 0 \quad (2.7)$$

Företaget väljer alternativ (3) om $(3)-(1) > 0$ och $(3)-(2) > 0$

$$\sum_{t_1}^T MRP_t - \sum_{t_1}^T \Delta H_t - \sum_{t_1}^T W_t - U_T + U_{t_1} < 0 \quad (2.8)$$

och

$$\sum_{t_2}^T MRP_t - \sum_{t_2}^T \Delta H_t - \sum_{t_2}^T W_t - N_{t_2} - H_{t_2} - U_T < 0 \quad (2.9)$$

Av ovanstående formler (2.3–2.9) framgår att nyanställnings-, utbildnings- och uppsägningskostnaderna påverkar företagets beslut vad gäller variationer i anställningsvolymen. Storleken på dessa kostnader leder också till att arbetskraften ur företagets synpunkt betraktas som en fast produktionsfaktor på kort sikt, vilket också stöder hypotesen om reservkapacitet (se avsnitt 2.2). På grund av de kostnader som anställning av arbetskraft innebär blir variationer i *antalet* anställda förknippade med höga kostnader för företaget. Detta innebär att det kan vara mer lönande för företaget att variera *utnyttjandegraden* av arbetskraften under konjunkturcykeln än att variera antalet anställda.

Söderström (1972) har såväl teoretiskt som empiriskt analyserat produktionsfaktorutnyttjandet under konjunkturcykeln. Han menar att medan företaget väljer produktionsfaktorkombinationen på grundval av de relativa faktorpriserna på *marknaden* kommer företagen vid kortsiktiga fluktuationer i efterfrågan och produktion att optimera på grundval av de faktorpriser som råder *i företaget*. Han skriver:

”But these factor prices are no longer relevant to the producer. Relevant information to the producer is relative factor prices *inside the firm*, given by the alternative cost to the firm of using factors employed by it at the beginning of each period. The deviation of this user cost from market prices may be quite substantial and user cost can (as opposite to market prices) be expected to be subject to large fluctuations over different phases of the business cycle.” (Söderström op.cit. s 227).

Söderström utgår ifrån att det för varje produktionsfaktor existerar kostnader förknippade med variationer i deras utnyttjandegrad. Vid en nedgång i efterfrågan kommer företaget först att minska utnyttjandet av den produktionsfaktor som kostar *minst* att variera.

Kostnader som är förknippade med anställning och uppsägning av arbetskraft är troligen inte obetydliga. Söderström är av samma uppfattning och skriver följande:

"The cost of dismissing and rehiring labor are quite well-known after investigations by e.g. Okun, Soligo, Oi and Becker. There is no doubt that the costs of labor turnover are quite substantial and extremely relevant in this context." (Söderström op.cit. s 228).

Med utgångspunkt från konjunkturtoppen där företagen är i jämvikt med avseende på lagerhållning, arbetskraft och kapitalutnyttjande, menar Söderström, att företagen i början av konjunkturedgången kommer att producera med normalt kapacitetsutnyttjande. När nedgången fortsätter och försäljningen minskar, kommer lagerhållningen att öka. Företagen säger dock inte upp arbetskraft, eftersom man tror att nedgången är temporär. När nedgången fortsätter kommer företagen att revidera sina förväntningar och finner det lönsamt att minska arbetsstyrkan. När konjunkturuppgången börjar, kommer företagen att revidera sina förväntningar och finner det lönsamt att minska arbetsstyrkan. När konjunkturuppgången börjar, kommer företagen att vara restriktiva med nyanställningar av arbetskraft på grund av att man bedömer att uppgången är temporär. Först minskas lagren och kapitalets utnyttjandegrad ökar. Därefter börjar, enligt Söderström, nyanställning av arbetskraft om uppgången fortsätter. De empiriska resultaten (se följande avsnitt) pekar dock på att företagen först och främst uttömmar övertidsmöjligheterna före nyanställning av arbetskraft. Söderströms analys stämmer väl överens med vad vi diskuterat och även med de resultat som vår intervjuundersökning (se nedan) har givit vid handen.

2.4 Resultat av en undersökning av svenska industriföretag

I det följande kommer vi att presentera och diskutera de, för ovanstående analys, relevanta empiriska resultaten av den tidigare nämnda intervjuundersökningen av ett 60-tal svenska industriföretag.²³

2.4.1 Kostnader för arbetskraften

En av undersökningens huvudhypoteser är att arbetskraften i hög grad måste betraktas som en fast produktionsfaktor på kort sikt, eftersom det finns betydande kostnader förknippade med användning av arbetskraft utöver den rena lönedelen. Nyanställning och utbildning men även uppsägning och permittering för med sig avsevärda kostnader för företagen. Detta innebär att en optimal vinstmaximerande strategi inte kan vara inriktad på snabba ändringar i anpassningen av personalstyrkan till rådande efterfrågeförhållanden (produktionsförhållanden).

Undersökningsresultaten tyder på att de rena nyanställningskostnaderna, dvs sök- och urvalskostnader i form av annonser, resekostnader, intervjuer etc, för de flesta företag inte är särskilt betungande. Se tabell 2.2.

Tabell 2.2. Genomsnittliga sök- och urvalskostnader per anställd.

Kostnader i kronor	Antal företag	Relativ frekvens (%)
0– 999	27	46
1.000–4.999	25	42
5.000–	7	12
Totalt	59	100

Källa: Intervjuundersökningen.

Kostnaderna varierar naturligtvis i mycket hög grad beroende på vilken typ av personal som söks. I allmänhet är det inte brist på mindre kvalificerad personal. Den rekryteras från den lokala arbetsmarknaden och kräver förutom anställningsintervjuer inga ytterligare utlägg. För kvalificerade tjänstemän, vanligtvis i företagsledningen, och för yrkeskunnig personal kan kostnaderna bli betydligt högre. En del företag nämnde tex rena tillsättningskostnader på omkring 100.000 kronor för rekrytering till nyckelpositioner. Oftast har då en konsult anlitats och man har annonserat i dagspressen.

Även bortsett från dessa ytterlighetsfall är nyanställningar inte utan kostnader, 42 procent av företagen redovisar i varje fall genomsnittliga kostnader på 1.000–5.000 kronor och 12 procent anger mer än 5.000 kronor per anställd.

Det bör observeras att de redovisade kostnaderna för nyanställning troligen utgör en underskattning av de verkliga kostnaderna för hela sök- och urvalsprocessen. Företagen har i allmänhet mycket svårt att kvantifiera och värdera den tid som tas i anspråk för denna process. Samtidigt har de flesta företagen betonat att urvalet sker mycket noggrannare sedan tillkomsten av LAS. Mycket arbete läggs ned på att undersöka referenser och på att ta kontakt med tidigare arbetsgivare. Enligt företagen är de sökandes personliga egenskaper i de flesta fall långt viktigare än andra kvalifikationer. Denna skärpning av urvalsprocessen hör samman med de stora kostnader som en mindre lämplig nyanställd kan förorsaka företaget. Framför allt för mindre företag kan ett misstag vara av avgörande betydelse. LAS innebär att beslut om nyanställning knappast kan revideras. Många företag har erfarenheter av från deras sida mindre lyckade anställningar som i enskilda fall har fått mycket svåra konsekvenser och som till och med har hotat företagets existens.

När en anställning väl har genomförts, skall personen ifråga introduceras på arbetsplatsen, lära sig sina arbetsuppgifter och i många fall även genomgå en direkt utbildning. Denna inläringstid kan variera starkt beroende på vilken typ av arbetsuppgift det rör sig om. I stor utsträckning bestäms detta av vilken bransch det handlar om, dvs vad företaget producerar och med vilken teknologi. På tjänstemannasidan är arbetsuppgifterna dock inte särskilt branschspecifika. På kollektivsidan kan det röra sig om en tidsperiod på några timmar upp till över ett år innan den nyanställda kan förväntas arbeta med någorlunda normal produktivitet. I allmänhet får man dock räkna med utbildning på uppåt ett halvår. Se tabell 2.3.

Tabell 2.3. Genomsnittlig utbildningstid per anställd.

Utbildningstid i månader (M)	Antal företag	Relativ frekvens (%)
$0 < M \leq 1$	9	15
$1 < M \leq 6$	27	46
$6 < M \leq 12$	14	24
$12 \leq M$	9	15
Totalt	59	100

Källa: Intervjuundersökningen.

Vad denna utbildning innebär i kostnader för företaget beror till stor del på vilka krav som ställs från företagets sida. Detta är i sin tur starkt beroende av den produktionsteknologi som dikterar kraven på inläring och utbildning. Inom processindustrin (här huvudsakligen pappers- och pappersmasseindustrin) förekommer en rad enkla och rutinbetonade arbetsuppgifter, som inte kräver förkunskaper och som är begränsade till ett fåtal återkommande arbetsmoment. Utbildningskostnaderna för dessa typer av arbets-

uppgifter är små och består huvudsakligen av några timmars eller någon dags inläring. Inom samma företag finns samtidigt ett mindre antal högt kvalificerade arbetsuppgifter, som förutsätter specialiserad utbildning.

Inom verkstadsindustrin finns det ett betydligt större antal arbetsuppgifter som kräver lång utbildning, både generell och företagsspecifik. Då det är brist på yrkeskunnig personal, tvingas företagen även anställa personal, som inte helt uppfyller de ställda kraven, vilket medför relativt stora utbildningskostnader. Under större delen av utbildningsperioden får man räkna med att den nyanställda producerar betydligt under genomsnittet och att själva inlärningsprocessen drar resurser i form av personal, som övervakar eller utbildar. Framför allt vid större företag inom verkstadsindustrin är det vanligt, att en formell utbildning anordnas (i motsats till inläring alternativt utbildning under arbetets gång). Flera företag har egna verkstadsskolor, vilket medför stora fasta kostnader.²⁴ Det är även vanligt att utbildning anordnas externt och att företaget då står både för utbildningskostnader, resor och uppehälle.

Utbildningskostnaderna i företagen är enligt vårt material av ganska betydande omfattning. En tredjedel av företagen redovisar exempelvis kostnader motsvarande 15.000–30.000 kronor per anställd. Se tabell 2.4.

Tabell 2.4. Genomsnittliga utbildningskostnader per anställd.

Utbildningskostnader i kronor	Antal företag	Relativ frekvens (%)
0– 4.999	9	15
5.000–14.999	14	24
15.000–29.999	19	33
30.000–	16	28
Totalt	58	100

Källa: Intervjuundersökningen.

Anmärkningsvärt är att 28 procent av företagen uppvisar utbildningskostnader på över 30.000 kronor per anställd varav i flera fall belopp på upp emot 100.000 kronor. Med så höga kostnader är det inte förvånande att företagens optimala anpassning av personalstyrkan allt efter fluktuerande efterfrågeförhållanden består just i att minimera all anpassning, som innebär uppsägningar eller nyanställningar. Sågs den personal upp som har utbildats inom företaget så riskerar man att behöva genomföra samma utbildning igen, när man åter behöver mer personal.

Det är uppenbart att företagen betraktar utbildning av personal som en investering, på många sätt motsvarande en investering i realkapital. Av de tillfrågade företagen svarade 96 procent att utbildning definitivt har karaktären av en investering. Implicit räknade de flesta med någon form av avskriv-

ningstid för denna investering, dvs utbildningskostnaderna måste förr eller senare betala sig genom den nyanställdes produktionsresultat. Vissa företag ville dock tona ned betydelsen av dessa investeringskostnader och pekade i stället på branschens ömsesidiga beroende av varandras investeringar och menade att, det man förlorar på att en just färdigutbildad säger upp sig (dvs utan att investeringen är avskriven), det vinner man på att man kanske kan nyanställa en person, som utbildats på ett annat liknande företag.

Låt oss sammanfatta kort. Vi har i intervjuundersökningen funnit att företagens fasta kostnader för arbetskraften är stora. De direkta sök- och urvalskostnaderna i kvantitativa termer är inte av någon större betydelse för företaget utom i undantagsfall. Vi tror emellertid och det har framgått av diskussionen med de intervjuade personerna, att företagen lägger ner ett stort arbete på urvalet av de personer de anställer. Den gällande lagstiftningen (LAS) är en viktig orsak till detta. Företagen kunde dock inte kvantifiera i monetära termer eller på annat sätt värdet av urvalsprocessen. Vår uppfattning är att de ovan redovisade sök- och urvalskostnaderna utgör en markant underskattning av de verkliga kostnaderna för företagen.

Den stora kostnadskomponenten utgörs av utbildnings- och uppsägningskostnaderna. Detta medför att företagen strävar efter att minska dessa kostnader genom att vara mycket restriktiva med nyanställningar och, när sådana ändå är nödvändiga, mycket noggranna vid urvalet.

2.4.2 Reservkapacitet

Mot bakgrund av ovan beskrivna kostnader förknippade med nyanställning, utbildning och permittering alternativt uppsägning samt de institutionella förhållanden, som råder på arbetsmarknaden, är det inte särskilt förvånansvärt att 59 av våra 60 företag svarar att arbetskraften är att betrakta som en fast produktionsfaktor.

Givet att kostnaderna för att utnyttja arbetskraft är fasta inom ett visst produktionsintervall, dvs mer eller mindre oberoende av produktionsvolymen, finns det ingen som helst anledning för företagen att förändra mängden anställd arbetskraft vid produktionsförändringar som ligger inom detta intervall. Först när detta intervall över- eller underskrids blir det aktuellt att genomföra en anpassning via uppsägningar alternativt permitteringar eller via eventuella nyanställningar.

Om företagen på grund av rådande förhållanden föredrar att arbeta med reservkapacitet, dvs om företagets strategi går ut på att bedriva verksamheten med någorlunda konstant personalstyrka oberoende av produktionens fluktuationer, så innebär det att efterfrågan på arbetskraft inom detta intervall är svår att påverka. Lönesubventionernas effekt är därmed i hög grad

beroende av om reservkapacitet verkligen är en vanlig företeelse och i så fall hur stort detta intervall är i jämförelse med de genomsnittliga fluktuationerna under en konjunkturcykel.

Drygt 65 procent av företagen uppgav att de hade en reservkapacitet på 10–25 procent av kapacitetsutnyttjandet. Medelvärdet för alla företag ligger strax under 20 procent. Se tabell 2.5. Intressant i sammanhanget är att *ingen* företag angav, att det inte hade någon reservkapacitet, samt att undersökningen genomfördes under en period då det rådde lågkonjunktur, vilket tyder på att företagen verkligen bibehåller arbetsstyrkan även om aktivitetsnivån i ekonomin är låg.²⁵

Tabell 2.5. Reservkapacitet uttryckt i procent av kapacitetsutnyttjandet.

Reservkapacitet i procent	Antal företag	Relativ frekvens (%)
5– 9	4	7
10–14	13	22
15–19	13	22
20–24	13	22
25–29	5	8
30–34	4	7
35–	8	13
Totalt	60	≈ 100

Källa: Intervjuundersökningen.

Givetvis är det mycket grova resultat som vi redovisar. Vi har frågat företagen hur mycket kapacitetsutnyttjandet kan förändras, innan det blir nödvändigt att vidtaga åtgärder i syfte att förändra personalstyrkan. Svårigheten att få tillförlitliga svar beror på att frågan reducerar ett mycket komplext orsaksförlopp till ett alltför enkelt samband. Det är inte enbart kapacitetsutnyttjandets fluktuationer, som styr personalförändringar utan en lång rad olika överväganden, som baseras på bl a förväntningar om framtiden och ett stort antal andra faktorer med olika vikter.

Reservkapaciteten, som vi har definierat den, är det intervall i kapacitetsutnyttjandegraden inom vilket man opererar med konstant mängd arbetskraft förutsatt att man inte förväntar sig en stadigvarande nedgång eller uppgång i efterfrågan. Det handlar för företagens del om att hålla ut några månader och att trots bristande efterfrågan eller ett efterfrågeöverskott klara sig med den givna personalen.

Det finns under en nedgångsperiod en rad möjligheter som står till buds för företagen och som utnyttjas innan personalförändringar aktualiseras. Det handlar om åtgärder som lageruppbyggnad, underhålls- och servicearbeten samt även utbildning och annan framtida produktivitetshöjande sysselsättning.

Vidare får man ta med i beräkningen att arbetskraftens produktivitet (arbetstakt) förändras beroende på konjunkturläget. Eller som Strand (1983) skriver:

"The one conclusion that stands out from this analysis is the conclusion that work speed changes as a general rule can be expected to be inbedded in implicit contracts and that they thus may be frequently occurring phenomena in economies dominated by implicit contracts, which we consider most developed capitalist economies to be. Another broad conclusion is that the more the work speed variability option is used in an economy, the less one would expect the option of layoffs to be used". (Strand op.cit. s 190).²⁶

Under en nedgångsperiod kommer arbetskraftens produktivitet att sjunka. Man arbetar långsammare, tar längre raster etc. Om nedgången blir mer långvarig än företaget har väntat sig och ovannämnda möjligheter har uttömts, börjar företaget att överväga i första hand permitteringar eller korttidsvecka. Dessa åtgärder sätts in de fall då företaget väntar sig att det i framtiden kommer att finnas en lönsam marknad för dess produkter även om det kan dröja. I så fall måste företaget se till att ha sin arbetsstyrka intakt vid uppgången. Om företaget emellertid uppfattar situationen så att det även på längre sikt inte kommer att finnas en marknad för dess produkter eller en viss speciell produkt, kommer överflödiga personal att sägas upp. Denna åtgärd kommer att vidtas så fort som möjligt, dels på grund av att en för stor arbetsstyrka på lite sikt har en demoraliserande effekt på de anställda, dels på grund av att överflödiga personal försvårar företagets anpassning till en förändrad marknadssituation.

Vid en uppgång i efterfrågan kommer företaget däremot att anpassa sig på i princip motsatt sätt. I första hand sker detta via en lagerminskning (om möjligt). En faktor av stor betydelse i detta sammanhang (och som starkt betonas av alla företag) är den stigande arbetsproduktivitet som kan noteras i samband med uppgången. Företaget kan alltså i många fall planera sin reservkapacitet med utgångspunkt från att arbetskraftens produktivitet stiger i takt med orderingången. Givetvis gäller detta bara upp till en viss nivå, dvs tills man börjar närma sig kapacitetstaket.

Våra observationer stämmer väl överens med den välkända "Okun's law", som säger att det i princip krävs en ökning på ca 3 procentenheter i produktionen på aggregerad nivå för att sysselsättningen skall öka med 1 procentenhet.

Utöver lagerminskningen använder sig företagen av flera andra alternativ för att klara en uppgång i efterfrågan utan att permanent öka antalet anställda. Vi återkommer till detta senare.

Företagen är ytterst restriktiva vad gäller nyanställningar, som resulterar i nettoökningar av personalen, för att på så sätt möta ett efterfrågetryck vars

långvarighet är osäkert. De planerar sin arbetsstyrka på det sättet att man kan möta ganska betydande förändringar i efterfrågan (både upp- och nedgångar) utan att behöva förändra personalstyrkan. Hur stora de genomsnittliga fluktuationerna i företagens kapacitetsutnyttjande är under en konjunkturcykel framgår av tabell 2.6.

Tabell 2.6. Genomsnittlig förändring i kapacitetsutnyttjande under en konjunkturcykel.

Procentuella förändringar i kapacitetsutnyttjande	Antal företag	Relativ frekvens (%)
0– 4	2	,3
5– 9	14	23
10–14	16	27
15–19	9	15
20–24	6	10
25–29	2	3
30–34	2	3
35–	9	15
Totalt	60	≈ 100

Källa: Intervjuundersökningen.

Jämför vi tabell 2.5 med tabell 2.6 ser vi att de genomsnittliga fluktuationerna i graden av kapacitetsutnyttjande i medeltal ligger under den av företagen angivna storleken på reservkapacitet.

Även om de båda tabellernas värden är något osäkra, finns det fog för att dra den slutsatsen, att företagen över lag har en reservkapacitet i produktions- och administrationsapparaten, som åtminstone täcker de normala konjunkturvariationerna i efterfrågan.

Studerar vi skillnaderna i reservkapacitet mellan de två branscherna trävaru-, massa- och pappersindustri å ena sidan och verkstadsindustri å andra sidan finner vi att 50 procent av företagen inom den sistnämnda industrin ligger inom intervallet 10–19 procent medan motsvarande siffra för den förstnämnda är knappt 38 procent. I intervallet 20–29 procent finner vi däremot knappt 36 procent av företagen i trä-, massa- och pappersindustri och 26 procent i verkstadsindustri. Inom dessa intervall finns en klar skillnad branscherna emellan, en skillnad som inte är tydlig i övriga intervall.

De skillnader som kan spåras i undersökningsmaterialet kan bero på att massa- och pappersindustrin är typiska processindustrier med en mycket låg flexibilitet i produktionen. Det kan betyda att företag som är hårt låsta av sin produktionsteknologi, har behov av större reservkapacitet än företag med högre flexibilitet.²⁷ Skillnaderna mellan branscherna skulle sannolikt

framträda tydligare, om endast pappers- och massaindustrin jämfördes med verkstadsindustrin. Så som branschen är definierad ingår dock även trävaruindustrin, som uppvisar större likheter med verkstadsindustrin.

Om det finns ett samband mellan produktionsflexibilitet och reservkapacitet, bör detta även låta sig spåras om vi undersöker företag som huvudsakligen producerar en enda vara och företag som har ett brett och jämnt fördelat spektrum av varor. Pappers- och pappersmasseindustrin kan betraktas som en fåproduktindustri, medan verkstadsindustrin i allmänhet är en flerproduktindustri. Vårt undersökningsmaterial tillåter dock på den här punkten inga entydiga slutsatser. Även om den siffermässiga kvantifierbara delen av undersökningen inte ger någon ledning i denna fråga, har vi dock i våra diskussioner med företagen funnit, att fåproduktföretag är förhållandevis starkt utsatta för fluktuationer i efterfrågan. De har mycket små möjligheter att utjämna produktionen under konjunkturcykeln. Ett flerproduktföretag däremot behöver sällan räkna med att efterfrågan skall sjunka på alla produkter samtidigt. Efterfrågeförändringarna fördelar sig i stället över en större del av konjunkturcykeln. Flerproduktföretaget är således inte så starkt beroende av reservkapacitet, eftersom det finns en flexibilitet inbyggd i produktionen som möjliggör interna anpassningar.

I samband med detta kan även nämnas att företag som ingår i en större koncern i genomsnitt har en något lägre reservkapacitet än självständiga företag. Av de förstnämnda ligger ca 58 procent i reservkapacitetsintervallet 0–19 procent medan självständiga företag till 56 procent ligger i intervallet 20–35 procent. Studerar vi intervallet 20–29 procent, framgår denna skillnad ännu tydligare. Här finner vi ca 35 procent av de självständiga företagen men endast 23 procent av de företag, som ingår i en större koncern.

Vi har även undersökt, om det går att finna ett samband mellan företagens storlek och behovet av reservkapacitet. Hypotesen är att större företag är flexiblare än mindre företag och har större möjligheter till intern omplacering av personal och omdisponering av verksamheten. Studerar vi tabell 2.7 framgår det att hypotesen tycks hålla vid jämförelse mellan små och medelstora företag. Tendensen bryts däremot, när vi kommer till de stora företagen.

Frågan är hur detta resultat skall tolkas. En förklaring kan vara att det i gruppen stora företag ingår en stor andel processindustrier med få produkter och relativt stark bundenhet till produktionsteknologin, vilket skulle innebära ett stort behov av reservkapacitet. En annan förklaring kan vara att vår storleksgruppering, där gränsen för stora företag går vid 200 anställda, påverkar resultatet. Hade gränsen satts högre, skulle det sannolikt föreligga ett tydligare samband mellan storlek och reservkapacitet.

Tabell 2.7. Reservkapacitet relaterad till företagsstorlek. Procentuell fördelning.

Storlek Antal anställda	Reservkapacitet i procent							Summa
	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-	
5- 49	10	15	10	20	20	5	20	100
50-199	5	29	33	19	0	5	9	100
200-	5	21	21	26	5	11	11	100

Källa: Intervjuundersökningen.

Sammanfattningsvis kan man säga att följande faktorer påverkar storleken på reservkapacitet i företagen:

(a) Variationer i efterfrågan på företagets produkter. Företag som är utsatta för stora variationer i efterfrågan har i regel behov av större reservkapacitet än företag som möter en relativt stabil efterfrågan.

(b) Produktsortiment. Fåproduktsföretag har i regel behov av större reservkapacitet än flerproduktsföretag.

(c) Produktionsteknologi. Företag vars produktionsteknologi inte tillåter någon större substitutionsmöjlighet mellan olika produktionsfaktorer är i regel i behov av större reservkapacitet än företag med större substitutionsmöjligheter.

(d) Storleken på de fasta kostnaderna för arbetskraften. Ju mer ett företag har investerat i arbetskraft, desto mindre är företagets benägenhet att frivilligt variera arbetsstyrkan i samband med variationer i efterfrågan. Stora fasta kostnader för arbetskraft medför således en stor reservkapacitet i företaget.

(e) Företagets storlek. Större företag synes i regel ha större reservkapacitet än mindre företag.

(f) Integrationsgraden mellan olika företag. Företag som ingår i en koncern har troligen behov av mindre reservkapacitet än självständiga företag.

2.5 Företagets beteende. En sammanfattning

Syftet med ovanstående analys har varit att formulera en hypotes angående företagets beteende när hänsyn tas till en rad faktorer av institutionell och ekonomisk karaktär, vilka begränsar företagets handlingsmöjligheter.

Studiens syfte är att analysera effekterna på i första hand sysselsättning av en temporär lönesubvention, som i sig kan utformas på olika sätt. I och med att syftet med en lönesubvention i princip är att förmå företaget att agera på ett sätt som det *inte* skulle ha gjort om subventionen ej existerade,²⁸ är det av speciell vikt att veta dels hur företaget beter sig vad gäller produktionsplanering, dels vilka faktorer som ligger bakom det beteendet. När man vet detta kan man studera, hur en temporär lönesubvention påverkar det beteendet och därmed finna vilka sysselsättningseffekter och övriga effekter medlet leder till. Kapitlet utgör den teoretiska ramen för företagsbeteendet som kommer att ligga till grund för den fortsatta analysen.

Vi startade med att studera företagets kortsiktiga kostnadsfunktion. Anledningen var att kostnadsfunktionen i sig utgör en beskrivning av de teknologiska, institutionella och andra faktorer som påverkar företagets beteende. Utifrån empiriskt material har vi konstaterat att företaget inom vissa produktionsintervall har approximativt konstanta SAVC och självfallet även SMC. Detta stämde inte riktigt överens med den traditionella produktions- och kostnadsteorin, vilken menar att kostnadskurvorna har den typiska U-formen, som avspeglar lagen om avtagande avkastning i produktionen.

Det finns starka argument som talar för att företaget inom vissa produktionsintervall har i det närmaste konstanta SMC och SAVC. Anledningen är av både teknologisk och institutionell natur, men även andra faktorer spelar in. Den viktigaste av dessa är de höga fasta kostnader för arbetskraften, som gör att företaget inte kan betrakta denna som en rörlig produktionsfaktor utan som en i hög grad fast på kort sikt. Detta tvingar bl a företaget att arbeta med vad som ovan kallades för reservkapacitet för att på så sätt kunna möta kortsiktiga variationer i efterfrågan utan att för den skull variera arbetsstyrkan.

I vår intervjuundersökning har vi funnit att i princip alla företag menar, att reservkapacitet är nödvändigt även om de är väl medvetna om att de totala produktionskostnaderna per enhet blir högre i jämförelse med alternativet, som innebär optimal anpassning av produktionsfaktorer till den produktionsnivå som vid rådande efterfrågan maximerar vinsten. Vad vi har funnit är egentligen att det sistnämnda inte utgör ett realistiskt alternativ för företagen. Anledningen härtill är tydligen att kostnaden för alternativet är högre (kanske mycket högre) än att hålla en reservkapacitet i produktions- och administrationsapparaten.

Vi menar att arbetskraften från företagets synpunkt på kort sikt betraktas som en fast produktionsfaktor. Med kort sikt avser företaget egentligen inte den stipulerade uppsägningstidens längd, som kan bli längst sex månader. Företagen fungerar mer i cykler. Kan man göra en bedömning av hur varu-eftersfrågan kommer att utvecklas efter sex eller tolv månader, kan man också fatta beslut avseende den nödvändiga anställningsvolymen. Om osäkerhet råder, vilket är mycket vanligt, kommer företagen troligen varken att säga upp eller anställa personal. Vid osäkerhet vågar man inte öka sin anställningsvolym, ej heller via uppsägningar minska densamma.

Med utgångspunkt från ovanstående analys av företagets beteende kommer vi i det följande att studera effekterna av en temporär lönesubvention med olika utformningar.

Appendix A

Intervjuundersökningens uppläggning

När man genomför denna typ av studier är antalet företag som kan besökas och intervjuas, av praktiska skäl begränsat. Då uppkommer lätt frågan om hur generella de resultat är som undersökningen leder till. Vår uppfattning är att detta inte endast är en fråga om antalet företag, utan i mycket hög grad av hur urvalet sker mot bakgrund av de frågeställningar man vill ha besvarade och av hur själva undersökningen genomförs. Med en enkätundersökning kan man nå ett mycket större antal företag än med en intervjuundersökning. Å andra sidan ger den sistnämnda metoden betydligt större möjligheter till mer och inte minst "bättre" information. Man har möjlighet att ställa följdfrågor och framför allt kan man intervju den person som är direkt ansvarig för de frågor, som är av intresse. Det är inte säkert att rätt person nås, när enkäter besvaras. Sammanfattningsvis kan man alltså säga att även om mängden undersökta företag är mindre vid intervjuer så är kvaliteten på informationen troligen bättre och mer tillförlitlig jämfört med en enkätundersökning.

Urvalet av företag som intervjuades gjordes på följande grunder:

1) Vi valde att studera företag som tillhör trävaru-, massa- och pappersindustrin samt verkstadsindustrin, dvs de branscher som har SNI-koderna 33, 34 och 38. Orsaken till detta urval är att ca 75 procent av arbetskraften inom den egentliga industrin (SNI 2 + 3) är sysselsatt inom dessa branscher. Antalet företag som ingick i urvalet uppgick till 60.

2) Som undersökningsområde valdes Örebro län och Östergötlands län. Anledningen till att dessa två län valdes är att de båda uppvisar en industristruktur som ligger mycket nära genomsnittet för landet som helhet. Det gäller både för fördelningen av produktionsvärde och sysselsättning i de olika branscherna. Dessutom finns det i dessa län ett tillräckligt stort antal företag av varierande storlek för att garantera ett tillförlitligt urval.

3) Urvalet är fördelat på tre storleksgrupper med samma antal företag inom varje grupp: mindre företag (5–49 anställda), mellanstora företag (50–199 anställda) och stora företag (200 och fler anställda). Information om företagens storlek erhöles från respektive läns företagsregister.

4) För att kunna studera möjliga skillnader mellan företag som erhållit löne-subventioner och sådana som ej fått bidrag valdes företagen så att hälften hade fått endera utbildningsbidrag eller nyrekryteringsbidrag, medan resterande företag inte hade fått någotdera av dessa. Valet av bidragsform gjordes med hänsyn till att det förstnämnda bidraget kan betraktas som en sysselsättningsbevarande subvention, medan det sistnämnda är sysselsättningsskapande. Information om vilka företag, som erhållit bidrag fick vi från länsarbetsnämnden i respektive län.

5) Vid företagsurvalet slogs branscherna 33 och 34 ihop och urvalet gjordes så att hälften av företagen skulle ligga inom 33 och 34 (benämnes i fortsättningen bransch 34) och den andra hälften inom bransch 38. Inom varje bransch skulle 10 företag tillhöra gruppen mindre företag, 10 gruppen medelstora företag och 10 gruppen stora företag. Därtill kommer att hälften av företagen inom varje bransch skulle vara sådana som erhållit endera utbildnings- eller nyrekryteringsbidrag. Urvalsprincipen finns schematiskt återgiven i tabell A 1.

Tabell A 1. Undersökningens urvalsprincip.

<i>Örebro län och Östergötlands län</i>					
<i>60 företag</i>					
<i>Bransch 34</i>			<i>Bransch 38</i>		
15 företag med bidrag		15 företag utan bidrag	15 företag med bidrag		15 företag utan bidrag
10 små	10 medel- stora	10 stora	10 små	10 medel- stora	10 stora

De företag som ingick i urvalet kontaktades först per telefon och informerades om undersökningen, dess syfte och metodik. Vanligtvis tog vi kontakt med personalchefen, ekonomichefen eller företagschefen. Av de 60 företag

som kontaktades var det 12 företag som inte ville eller inte kunde ställa upp.²⁹ Vår strävan var att varje bortfall skulle ersättas med ett liknande företag. Detta var dock inte i alla fall möjligt, eftersom själva urvalsprincipen satte ganska snäva ramar, nämligen att ersättningsföretaget skulle tillhöra en viss bransch, storleksgrupp m m. Det slutliga urvalet avviker dock inte nämnvärt från det ursprungliga vilket framgår av tabell A 2.

Tabell A 2. Faktiskt företagsurval.

Bransch	5–49 anställda		50–199 anställda		200– anställda		Totalt
	Bidrag	Ej bidrag	Bidrag	Ej bidrag	Bidrag	Ej bidrag	
34	4	7	2	5	10	0	28
38	6	3	9	5	5	4	32
	10	10	11	10	15	4	60
Totalt	20		21		19		60

Noter

¹ Vissa undantag förekommer dock. Se Lancaster (1969), Scitovsky (1971), Koutsoyiannis (1979).

² Se t ex Stigler (1939), (1966) och (1968), Andrews (1949), Harrod (1952), Johnston (1958) och (1960), Wiles (1961), Walters (1963) och den omfattande referenslitteraturen i anslutning till hans artikel, Roth (1973).

³ Vid produktionsökning utöver detta intervall kommer självklart såväl SMC som SAVC att stiga.

⁴ Se bl a Stigler (1939), Andrews (1949), Harrod (1952), Wiles (1961), Lancaster (1969), Scitovsky (1971), Koutsoyiannis (1979).

⁵ Med företagets produktionskapacitet avses här och i det följande både kapital och arbetskraft.

⁶ I det följande används termerna reservkapacitet och flexibilitet som synonyma.

⁷ SAVC-kurvorna har ej inritats för åskådlighetens skull. Se även Stigler (1939).

⁸ Denna diskussion följer Stigler (op.cit.).

⁹ Stigler (op.cit.) väljer i sin analys förändringar i produktionen istället för priserna för att undvika de komplikationer som uppkommer vid frågan om lutningen av efterfrågekurvan i det fall då imperfekt konkurrens råder på marknaden.

¹⁰ Se Statistiska Centralbyrån, Industrins Kapacitetsutnyttjande – en ny ekonomisk statistik från SCB, Rapport 1982-06-15.

¹¹ Se även Nickell (1978 och 1979), Hart och Sharot (1978), Hart och Robb (1980), Bell, Hart och Kirwan (1980).

¹² Det är klart att företagen kan permittera arbetskraft, men som vi skall se längre fram är detta dels ej kostnadsfritt, dels är den permitterade arbetskraften fortfarande anställd i företaget.

¹³ Att rekrytera arbetskraft i utlandet behöver inte alltid bli dyrare för företagen än rekrytering inom landet, utan kan i vissa fall till och med bli billigare (se Wadensjö 1973).

¹⁴ Beräkning av kostnaderna och även andra storheter har genomförts på basis av en företagsenkät som utredningen om företagsutbildning (UFU) har genomfört. Alla storheter är uppräknade tal. Med hänsyn till detta bör en viss försiktighet iakttas vid tolkning av uppgifterna.

¹⁵ Se SOU 1977:92 tabell 3.2.2 och 3.3.10, sida 101 respektive 120.

¹⁶ Oss veterligen finns inte någon liknande undersökning av senare datum, i varje fall inte vad gäller Sverige.

¹⁷ Detta under förutsättning att marknaden inte är monopson.

¹⁸ Naturligtvis är det inte så att en individ erhåller antingen specifik eller generell utbildning vid nyanställning. Den ena typen av utbildning utesluter inte den andra. Vid kombinerad utbildning fördelas kostnaderna mellan arbetsgivare och arbetstagarare på lämpligt sätt.

¹⁹ Se Arbetsmarknadspolitik i förändring, SOU 1978:60, kapitel 6 samt AMS, Meddelanden från Utredningsenheten 1981:21.

²⁰ Från den 1 januari 1985 har permitteringsreglerna ändrats. Se Edebalk och Wadensjö (1985). Analysen i vår studie avser de regler som var gällande före den 1 januari 1985.

²¹ Man bör dock observera att turordningsreglerna är dispositiva, vilket innebär att arbetstagarorganisationer och arbetsgivare kan komma överens om en annan turordning än den i lagen fastställda.

²² Se bl a Oi (1962), Bell, Hart och Kirwan (1980), Joll, McKenna, McNubb och Shorey (1983) m fl.

²³ Undersökningens uppläggning redovisas i Appendix A. Undersökningen i sin helhet redovisas i Lundin och Vlachos (1982).

²⁴ Dessa är dock inte knutna till en enskild anställd.

²⁵ Vad vi menar är att företagen inte aktivt via uppsägningar minskar arbetsstyrkan. Denna kan däremot minskas via den naturliga avgången kombinerat med anställningsstopp.

²⁶ Se även Jungenfelt (1966) och Thalberg (1967) som visar att den genomsnittliga arbetsproduktiviteten i Sverige varierade under mellankrigstiden med 15 procent kring trendvärdet.

²⁷ Inom processindustrin, som har en produktionsteknologi med mycket små substitutionsmöjligheter (Leontief-teknologi) kan företagen inte öka eller minska produktionen på samma sätt som t ex inom stora delar av verkstadsindustrin. Inom processindustrin kan utnyttjandegraden av produktionskapaciteten av teknologiska skäl inte varieras mycket. Företagen har samtidigt en arbetsstyrka som med hänsyn till den dagliga frånvaron garanterar normal drift. Vid en ökning av efterfrågan senarelägger företagen planerade produktionsstopp (för reparation och underhåll) och vid en nedgång av efterfrågan sker en motsvarande tidigareläggning. Om det är nödvändigt förlängs också produktionsavbrotten, dock utan att arbetsstyrkan förändras.

²⁸ I annat fall hade subvention varit helt meningslös.

²⁹ Något speciellt mönster kunde inte urskiljas bland de företag som inte kunde eller ville medverka i undersökningen.

3. Sysselsättningseffekter av temporära lönesubventioner

3.1 Inledning

Det primära syftet med en temporär lönesubvention är att på kort sikt stimulera efterfrågan på arbetskraft. Medlet kan utformas på olika sätt (se avsnitt 1.5), beroende på konjunkturläge och/eller andra faktorer som påverkar arbetskraftsefterfrågan vid den aktuella tidpunkten.

I det följande skall vi såväl teoretiskt som empiriskt analysera effekterna på arbetskraftsefterfrågan av en temporär lönesubvention vid i princip två skilda utformningar av medlet. I det första fallet är subventionen *knuten till vissa på förhand fastställda villkor*, vilka företaget måste uppfylla för att erhålla stödet. I det andra finns *inga villkor förknippade* med stödet.

Kapitlets uppläggning är följande. I avsnitt 3.2 behandlas lönesubventioner kopplade till vissa villkor, vilket är den utformning av medlet som har tillämpats både i Sverige och i andra länder. Vi kommer att analysera effekterna av två olika typer av medlet, som faller inom ramen för villkorsbundna subventioner. Den ena är då subventionen utgår i *sysselsättningsskapande* syfte för att stimulera företagen att öka anställningsvolymen eller att tidigarelägga planerade anställningsökningar. Exempel på denna typ av subvention i Sverige är *nyrekryteringsbidraget*, introducerat i juni 1978 och *rekryteringsstimulansbidraget*, introducerat i juni 1981 gällande retroaktivt från 1981. Den andra typen är då subventionen utgår i *sysselsättningsbevarande* syfte. Företagen erhåller subventionen under förutsättning att de underlåter att permittera eller säga upp personal. Det mest kända exemplet på sådan subvention i Sverige är utbildningsbidraget för permitterings- och uppsägningshotad personal (den s k 25/15-kronan).

I avsnitt 3.3 och 3.4 följer en presentation av empiriska resultat av egna och andras studier vad gäller Sverige, men även av andra relevanta studier avseende andra länder.

I avsnitt 3.5 behandlas den typ av temporära lönesubventioner, som inte är kopplade till några villkor, utan där företagen erhåller stödet under en viss tid, oavsett om de ökar anställningsvolymen eller ej. Denna utformning kan jämföras med en sänkning av arbetsgivaravgiften och/eller andra sociala lönebikostnader under en viss tidsperiod. Som tidigare nämnts (se avsnitt 1.5) har denna utformning av medlet ej tillämpats, i varje fall inte i Sverige, an-

nat än i begränsad omfattning i regionalpolitiskt syfte. Det är emellertid ingenting som hindrar att medlet tillämpas generellt så att alla företag kan erhålla stödet under en begränsad tidsperiod. Av den anledningen kan det vara intressant att studera och på basis av genomförda studier avseende löneelasticiteten för arbetskraft kvantifiera sysselsättningseffekterna då medlet utformas på det sättet.

Slutligen görs i avsnitt 3.6 en sammanfattning av kapitlet med avslutande kommentarer och slutsatser.

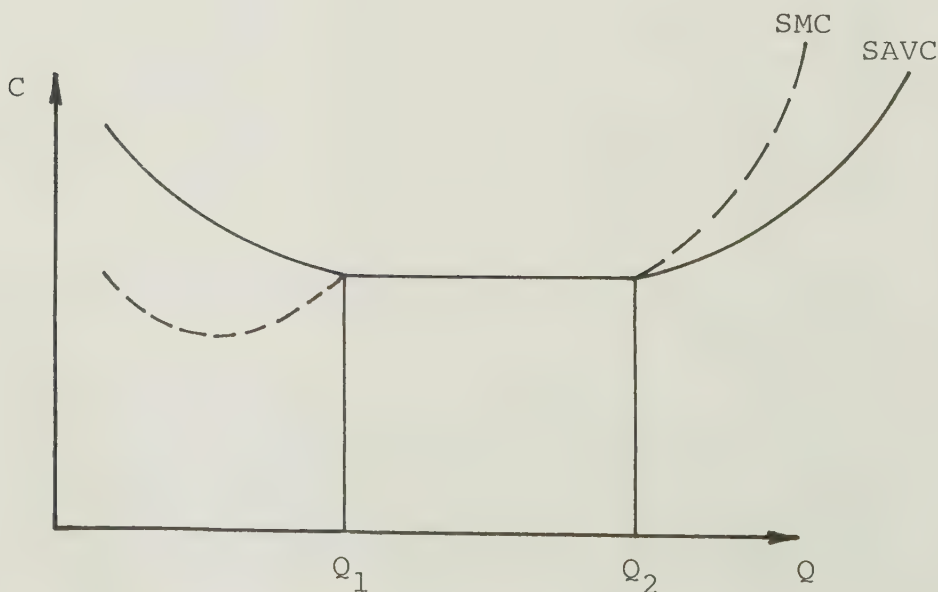
3.2 Temporära lönesubventioner kopplade till villkor

3.2.1 Sysselsättningsskapande lönesubventioner

Syftet med en sysselsättningsskapande lönesubvention är att förmå företaget att öka sin anställningsvolym. Motivet bakom subventionen kan vara att arbetslösheten har nått en ur statsmaktens synpunkt oacceptabelt hög nivå.

Vi utgår ifrån att företaget har en reservkapacitet enligt analysen i kapitel 2. Låt oss anta att det råder lågkonjunktur i ekonomin och att det genomsnittliga företaget producerar närmare Q_1 än Q_2 i diagram 3.1.

Diagram 3.1.



För att företaget skall anställa ytterligare en individ måste produktionskapacitetens utnyttjandegrad ligga vid Q_2 eller i dess omedelbara närhet. Enligt den intervjuundersökning som Lundin och Vlachos (1982) genomförde ligger medelvärdet för reservkapacitetens storlek på knappt 20 procent. Cirka 7 procent av de intervjuade företagen hade en reservkapacitet på mellan 5 och 9 procent, medan 13 procent av företagen hade en reservkapacitet på 35 procent och däröver. Inte mindre än 65 procent av de tillfrågade företagen angav, att reservkapacitetens storlek låg mellan 10 och 25 procent (se avsnitt 2.4.2, tabell 2.5). Enligt en undersökning av industrins kapacitetsutnyttjande för 1980 och 1981, genomförd av Statistiska Centralbyrån,¹ kunde den svenska industrin öka kapacitetsutnyttjandegraden med i genomsnitt cirka 10 procent utan att behöva öka anställningsvolymen.² Om Q_1 representerar 80–85 procent av produktionskapaciteten, är det inte sannolikt, att det genomsnittliga företaget skall öka anställningsvolymen, då den befintliga arbetsstyrkan är undersysselsatt.

Vid en lågkonjunktur med en i genomsnitt låg kapacitetsutnyttjandegrad är det mycket svårt att förmå företagen att öka anställningsvolymen. Förutsatt att en sysselsättningsskapande subvention *inte* kombineras med andra medel i efterfrågestimulerande syfte, kommer sysselsättningseffekten av medlet att bli låg. Den sysselsättningsökning som möjligen kan komma till stånd på grund av medlet, kan hänföras till de företag som trots den allmänna låga aktivitetsnivån i ekonomin ändå expanderar.

Vidare kan vissa typer av objektanställning komma till stånd förutsatt att företaget utan kostnader kan säga upp den nyanställda personalen efter en viss tid. Subventionen kan också utnyttjas av företag, med mycket hög omsättning av arbetskraft (t ex vissa företag inom restaurangbranschen), vilket medför att risken är låg för att arbetsstyrkan blir för stor på längre sikt.

Situationen blir dock annorlunda om ekonomins aktivitetsnivå är på uppgående, dvs om ekonomin har passerat konjunktursvackan och är på väg mot en högkonjunktur. Företagen kan förvänta sig, att efterfrågeökningen kommer att kräva en utökning av den existerande kapaciteten och därmed planera nyanställningar i framtiden.

Den viktiga frågan är således inte, om statsmakterna via en lönesubvention kan påverka företagen att öka sin anställningsvolym under en lågkonjunktur. Frågan är istället om man kan påverka företagen att *tidigarelägga anställningsbesluten*. Den primära målsättningen blir att *påskynda* den anställningsökning, som *ändå hade kommit till stånd* men vid ett senare tillfälle.

Själva frågeställningen måste formuleras på följande sätt: Givet tidsperioden under vilken en marginell sysselsättningsskapande lönesubvention³ utgår, kommer då företagen *verkligen* att öka sin anställningsvolym *tidigare* än vad som ursprungligen planerats?

3.2.2 Tidigareläggning av sysselsättningsökningen

Låt oss anta att en lönesubvention utgår till de företag som ökar sin anställningsvolym utöver en på förhand fastställd basnivå. Denna kan bestämmas utifrån den sysselsättningsnivå företagen hade ett visst datum.⁴

Vi antar att subventionen utgår med ett fast belopp per individ, vilket är det vanligaste stödet. Beloppets storlek kan fastställas på grundval av olika kriterier. När det gäller rekryteringsstimulansbidraget i Sverige var beloppet 23.000 kronor per individ det största, som ett företag kunde erhålla. Beloppet ansågs motsvara arbetsgivaravgiften baserad på den genomsnittliga industriarbetarens årslön. (Se AMS, Meddelanden från Utredningsenheten 1983:11).

En subvention som utgår som en procentuell andel av den anställdes individs lönekostnader skulle med hänsyn till löneskillnaderna mellan olika branscher, företag och inte minst individer, vara mycket svår att administrera och även att kontrollera.

Antag att företaget planerar att öka sin anställningsvolym vid en viss tidpunkt (t^*), men av *andra* orsaker än subventionen.⁵ Låt oss vidare anta att den tidsperiod då subventionen utgår (upptagningsperioden) är begränsad, dvs subventionen utgör ett *temporärt* inslag i stabiliseringspolitiken. Upptagningsperiodens längd är beroende av tidpunkten när den ekonomiska aktiviteten har nått den nivå, där det inte skall vara nödvändigt med subventioner för att stimulera sysselsättningsökningen. Upptagningsperioden är tidsintervallet t_1-t_2 .

Vi antar vidare att den subvention, som företaget erhåller för varje nyanställd individ, är oberoende av *när* under upptagningsperioden t_1-t_2 nyanställningen äger rum. Även om nyanställningen har realiserats upptagningsperiodens sista dag, kommer företaget att erhålla lika stor subvention som om nyanställningen hade realiserats dess första dag.⁶

Som tidigare nämnts, utgick vi ifrån att företaget planerat att faktiskt öka sin anställningsvolym från L_0 till L_1 , där L_1 utgör önskad anställningsvolym för företaget. Från diskussionen i avsnitt 2.3 kan vi konstatera, att arbetskraften betraktas mer som en fast än som en rörlig produktionsfaktor. Vidare visar de empiriska studierna, att det finns relativt stora kostnader förknippade med anställning-utbildning och även uppsägning av arbetskraft (se avsnitt 2.4.1).

En sysselsättningsskapande subvention kan ses som ett sätt att helt eller delvis kompensera företaget för ovannämnda kostnader förutsatt att företaget utför någon motprestation, vilket i detta fall är att tidigarelägga den planerade anställningsökningen.

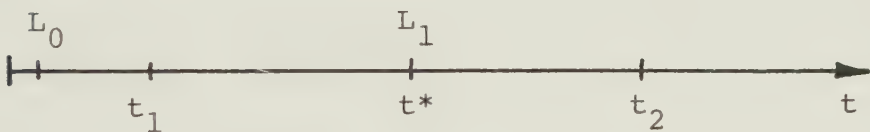
Företaget planerar att öka anställningsvolymen vid tidpunkten t^* då villkoren (se formel 2.3) för att anställa ytterligare en individ bedömes vara uppfyllda. Villkoren innebär att de under anställningstiden förväntade intäkterna från individen skall vara större än (eller åtminstone lika med) förväntade lönekostnader och övriga kostnader för denna individ. Hade dessa villkor uppfyllts vid en annan tidpunkt, t ex tidigare än t^* så hade företaget genomfört nyanställningen vid denna tidpunkt oavsett om det fanns någon subvention eller inte.

Detta innebär att för företaget är en tidigareläggning av ett anställningsbeslut förenat med kostnader, som inte täcks av intäkterna. Subventionen kan således ses dels som en kompensation för företagets fasta kostnader för arbetskraften dels som en kompensation för de ökade kostnader som en tidigareläggning av anställningsbeslutet medför.

Frågan är om en temporär subvention som utgår under en bestämd tidsperiod ($t_1 - t_2$) kommer att förmå företaget att tidigarelägga en planerad anställningsökning.

Vi har två fall som är intressanta att studera. Det ena är när företaget planerar att öka anställningsvolymen från L_0 till L_1 vid tidpunkten t^* och denna tidpunkt infaller *inom* upptagningsperioden $t_1 - t_2$. Situationen beskrivs nedan.

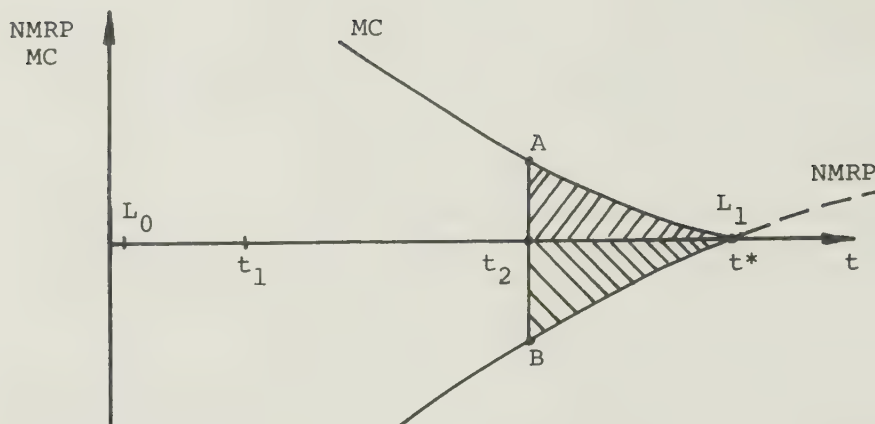
Diagram 3.2.



Vid t^* bedömer företaget att de villkor som formulerades i 2.3 är uppfyllda. Företaget kommer att anställa vid t^* oavsett subventionen. Utbetalda subventioner ger inte upphov till tidigareläggning av anställningar, eftersom företaget får subventionen ändå. Subventionen blir ren "windfall profit" för företaget.

Det andra och kanske mer intressanta fallet är när företagets planerade anställningsökning (utan subvention) infaller *utanför* upptagningsperioden $t_1 - t_2$. Situationen beskrivs nedan:

Diagram 3.3.



MC = marginalkostnad för ändring av företagets planering.
NMRP = nettovärdet av individens marginalprodukt.

Vi har antagit att ekonomin är på väg mot en konjunkturuppgång, vilket innebär att MRP, som bla är en funktion av den ekonomiska aktivitetsnivån, är stigande så som den beskrivs i diagram 3.3. Vid tidpunkten t^* bedömer företaget, att det kommer att råda åtminstone likhet i formel 2.3. Detta innebär att före tidpunkten t^* är *netto* MRP negativt. En tidigareläggning av anställningsbeslutet till exempelvis tidpunkten t_2 , vilket är sista dagen som subventionen utgår vid en nyanställning, medför ökade kostnader för företaget vilka till en del beskrivs av arean $t_2 t^* B$.

En tidigareläggning av anställningsbeslutet innebär förändringar i företagets planering. Dessa förändringar är inte kostnadsfria och ju större företaget är desto större blir dessa i och med att flera produktions- och administrationsenheter berörs av de ändrade planerna. Marginalkostnaden (MC) för att ändra personalplaneringen är i princip avtagande så som beskrivs i diagram 3.3 och vid tidpunkten t^* , då anställning utan subvention skulle ha ägt rum, är den lika med noll.

Företagets totala merkostnader för tidigareläggning av anställningsbeslutet beskrivs av den triangelliknande arean ABt^* där sträckan AB går genom t_2 . Företaget kommer att tidigarelägga anställningsbeslutet, om subventionen täcker kostnaderna för tidigareläggning, dvs om $S > ABt^*$.

Det intressanta är emellertid att oavsett hur mycket större subventionen är än företagets merkostnader för tidigareläggning, kommer företaget att genomföra nyanställningar vid t_2 så länge som S är konstant under hela upp-

tagningsperioden. Det är ju vid denna tidpunkt som nettovinsten maximeras, eftersom subventionen ej påverkas av när under upptagningsperioden anställning sker.

Ovanstående analys visar att en ren tidigareläggningseffekt kan uppkomma endast vid slutet av upptagningsperioden. Om upptagningsperiodens längd bestäms av den tid det tar för att ekonomin skall nå den aktivitetsnivå, där sysselsättningen skulle öka även utan subventioner, så är subventionens effekt tämligen låg. Vidare är det viktigt att konstatera, att varje nyanställning som sker mellan t_1 och t_2 , är en nyanställning som i vilket fall som helst skulle komma till stånd under denna period. Det är vid t_2 som en viss tidigareläggningseffekt kan åstadkommas. Detta innebär att för alla nyanställningar som sker tidigare än t_2 och för vilka företagen erhåller en subvention, utgör denna en "windfall profit" för företaget.⁷

Upptagningsperiodens längd har en viss betydelse för att en tidigareläggningseffekt skall uppnås även om tidigareläggningen kommer att ske mot slutet av upptagningsperioden. Man kan säga att ju längre upptagningsperioden är, desto flera av företagens planerade anställningsökningar faller inom perioden och därmed blir tidigareläggningseffekten mindre. Det motsatta gäller om upptagningsperioden är kort, dock under förutsättning att subventionsbeloppet är så stort att det täcker tidigareläggningens merkostnader, vilka blir större ju längre tidsintervallet mellan t_2 och t^* är.

Nyanställningar i företagen sker som nämnts inte oplanerat. Olika företag har olika lång planeringshorisont. Det mest sannolika är, att större företag har en längre planeringshorisont än mindre.⁸

Om upptagningsperioden är så lång att den korresponderar med de större företagens planeringshorisont för nyanställningar kommer tidigareläggningseffekten att bli liten eller ingen alls. Om upptagningsperioden är kort är det mer troligt, att endast mindre företag med kortare planeringshorisont kan tillgodogöra sig subventionen. I och med att de större företagen har en längre planeringshorisont och troligen också en större reservkapacitet än mindre företag, (se tabell 2.7) kommer deras t^* att ligga betydligt längre fram i tiden än t_2 jämfört med mindre företags t^* . Det innebär att subventionsbeloppet måste bli relativt högt för att täcka de större företagens merkostnader för tidigareläggning. Om så inte blir fallet kommer endast mindre företag att acceptera subventionen och tidigarelägga nyanställningar. Det intressanta är emellertid att tidigareläggningen av anställningar inte blir så stor (vad gäller antalet individer) som det hade kunnat bli om även större företag varit intresserade av medlet.

Ytterligare ett problem gör sig gällande, nämligen vilka företag som rent administrativt har möjlighet att tillgodoräkna sig subventionen. Det är sannolikt att större företag har bättre möjligheter att erhålla information och

därmed också subventionen än vad mindre har. Mindre företag har ofta begränsade resurser och därför högre alternativkostnader för att söka information, ta reda på villkoren och ansöka om stödet, än vad större företag har.⁹ De senare har i vissa fall speciellt anställd personal för att bevaka just sådan typ av information.

Medan alltså en kort upptagningsperiod för subventionen troligen gynnar de mindre företagen på *ett* sätt, så missgynnas de på ett annat. Ju kortare upptagningsperioden är för en subvention eller för annat medel desto större är kravet på egen *aktiv* bevakning av informationen och desto högre är kostnaderna. Detta leder till att det blir färre mindre företag som hinner erhålla information innan programmet är slut. För det billigaste sättet att erhålla informationen är, när medlet via pressen och andra medier har blivit så pass känt, att de flesta vet om det utan att aktivt söka information.

En möjlighet att öka tidigareläggningseffekten är att differentiera storleken på subventionen. Ju tidigare företaget ökar anställningsvolymen desto större blir subventionen. Upptagningsperioden $t_1 - t_2$ kan delas i olika delperioder, där subventionen i varje delperiod närmare t_1 är större än subventionen i nästkommande delperiod. Det sk nyrekryteringsbidraget i Sverige var utformat på så sätt. De företag som genomförde nyanställningar under perioden 1 juli 1978–31 mars 1979 kunde erhålla detta bidrag under förutsättning att ökningen upprätthölls under bidragsperioden och kvarstod vid utgången av juni 1979. Subventionen utgick med 12.000 kronor för dem som nyanställdes under tredje kvartalet 1978 och 9.000 kronor för nyanställda under fjärde kvartalet 1978 samt med 4.000 kronor för nyanställda under första kvartalet 1979. Även det sk rekryteringsstimulansbidraget, som infördes den 1 april 1981 för att gälla fram till den 31 mars 1982, var konstruerat på samma sätt.

Villkoren för att ett företag skall acceptera subventionen är dock i princip desamma som formulerades tidigare med den skillnaden att subventionen inte är konstant utan stigande ju närmare t_1 nyanställningen sker. En differentierad subvention kommer att leda till att flera tidigareläggningar av nyanställningar sker i och med att det på marginalen är flera företag som kommer att finna subventionen lönsam.

Företagets lönsamhetskalkyler begränsas dock i det nämnda fallet till övergången från en delperiod till en annan med högre subvention. Det är tillräckligt för företaget att tidigarelägga anställningen *t ex* från första dagen av tredje kvartalet till sista dagen av det andra för att erhålla det högre subventionsbeloppet.

En möjlighet att öka effekten är att göra delperioderna betydligt flera. Om vi antar att hela upptagningsperioden $t_1 - t_2$ är ett år, dvs 365 dagar, kan varje delperiod vara en dag och subventionsbeloppet fastställt per dag. Om före-

taget anställer första dagen utgår "dagssubventionsbeloppet" multiplicerat med 365 och ju närmare periodens slut anställningen sker, desto mindre total subvention får företaget. Lönsamhetskalkylen som företaget gör begränsar sig inte till övergången mellan två relativt stora tidsperioder utan för varje tidigareläggingsdag, vilket troligen kommer att leda till större tidigareläggningseffekt. Denna kan förstärkas ytterligare genom en differentiering av storleken på subventionen. För anställningar som sker första dagen av upptagningsperioden blir subventionen högre än för de som sker andra dagen osv.

Administrativt sett skulle detta inte innebära några problem, då företaget oavsett utformningen måste anmäla anställningsdagen till den berörda myndigheten. Teoretiskt skulle ovan nämnda utformning öka medlets effektivitet.

Ett problem som uppkommer vid en tidigareläggning av en anställning är att företagen måste kunna sysselsätta de nyanställda på ett, såväl för arbetstagnarna som för företagen, meningsfullt sätt. Tanken bakom subventionen är att företagen kan utnyttja tiden fram till den tidpunkt då anställning utan subvention skulle ägt rum dels till att utbilda den nyanställda personalen, som på så sätt är "färdig" för den direkta produktionen när efterfrågan ökar, dels till att bygga upp ett färdigvarulager, som snabbt kan komma ut på marknaden vid konjunkturuppgången.

Vilka faktorer talar emot ovanstående resonemang? Den första faktorn gäller osäkerheten om konjunkturuppgången. Med hänsyn till de höga fasta kostnaderna för arbetskraften är företagen mycket restriktiva med nyanställningar (se även avsnitt 3.3.3), inte minst på grund av den osäkerhet som oftast råder angående konjunkturutvecklingen. Prognoserna och även den faktiska utvecklingen kan förändras relativt snabbt på grund av olika händelser, som varken enskilda företag eller ens statsmakterna kan påverka. Det är mindre kostsamt för företagen att ändra planerna och inte genomföra planerade anställningsökningar, (om marknaden plötsligt förändras) än att tvingas säga upp personal. Företagen vågar helt enkelt inte anställa personal förrän god säkerhet råder rörande det långsiktiga behovet av mer arbetskraft (se bl a Nickell 1978) och en tidigareläggning av nyanställningar minskar företagets möjligheter att ändra planerna.

Nickell (op.cit.) analyserar efterfrågan på arbetskraft vid förekomst av fasta kostnader för denna under konjunkturcykeln. Hans slutsats är följande:

"It is clear from the analysis in this paper that if hiring and firing costs are significant in size then they will play an important role in determining the cyclical structure of labour demand. They clearly accentuate labour hoarding though they may lead to a decrease in average employment over the cycle, in particular by lowering employment in the boom and providing additional encouragement to firms to have themselves short of capacity during this period." (s 339).

Den andra viktiga faktorn är att företagen när nyanställningar planeras och tidpunkten för dessa bestäms, tar hänsyn till att den nya personalen måste utbildas. Tidpunkten för genomförandet av nyanställningar planeras med hänsyn till detta. Således kommer de företag som utnyttjar subventionen och tidigare lägger nyanställningar att ha övertalig personal under en längre tid än vad som var planerat, vilket innebär högre kostnader för företagen vilka i så fall måste kompenseras med högre subventionsbelopp.

En faktor av betydelse för att företagen skall acceptera en lönesubvention och tidigare lägga anställningsökningen, är som nämnts möjligheten till lageruppbbyggnad för att snabbt kunna komma ut på marknaden med varor vid uppgången av konjunkturen. Mot detta talar det faktum, att de företag som har möjlighet att ha ett lager av färdiga produkter redan har ett sådant lager uppbbyggt. Vi får inte glömma, att den ekonomiska aktivitetsnivån är *på väg uppåt*. Under lågkonjunkturen bygger många företag upp ett lager. Lagerkostnaderna är höga. Företagen måste väga det ekonomiska utbytet av subventionen mot de ökade lagerkostnaderna som uppkommer genom att tidigare lägga anställningar av personal. Vad som i det ovanstående nämnts angående osäkerheten om konjunkturutvecklingen gäller även i detta fall.

Ytterligare en osäkerhetsfaktor är huruvida de produkter, som produceras på lager i väntan på konjunkturuppgången, kommer att efterfrågas. Vidare om köparna vet, att det finns stora lager, kommer de att kunna pressa varupriset. Företag med stora tillgångar bundna i lager kan komma att bli tvungade att realisera dessa för att frigöra resurser.

Detta påpekades av alla företag som intervjuades i vår undersökning och som hade erhållit det sk lagerstödet i mitten av 1970-talet. Varför accepterade företagen då lagerstödet? Förmodligen är svaret att söka i de förväntningar företagen hade om konjunkturedgångens varaktighet. Nu blev i stället konjunktursvackan betydligt längre vilket fick till följd att lageruppbbyggnadsperioden som stimulerades av lagerstödet, blev betydligt längre än vad företagen kalkylerat med. Detta ledde i många fall till att produkterna fick realiseras till priser som medförde förluster för företagen, något som man inte förväntade sig när man accepterade lagerstödet.

En intressant effekt som subventionen kan leda till är att arbetskraften från att vara en fast produktionsfaktor på kort sikt blir mer rörlig. I kapitel 2 kunde vi konstatera, att kostnaderna för arbetskraften inte enbart består av lön utan också av nyanställnings-, utbildnings- och uppsägningskostnader. Dessa kostnader är fasta och utgör en "kil" mellan värdet av arbetskraftens marginalprodukt och dess lönekostnader. Detta leder till att företagen betraktar arbetskraften som en fast produktionsfaktor på kort sikt. Subventionen minskar eller eliminerar företagets fasta kostnader för arbetskraften, vilket kan leda till att företagen varierar arbetsstyrkan under en konjunkturcykel i

högre grad än vad de skulle ha gjort utan subventionen.

Medlet kan således stimulera företagen till tidigareläggning av nyanställningar, men samtidigt ökar deras benägenhet att variera arbetsstyrkan i samband med variationer i varuefterfrågan. Syftet med införandet av lagen om anställningsskydd (LAS) var emellertid att lagstiftningsvägen öka företagets kostnader för att variera arbetsstyrkan under konjunkturcykeln. Effekten av en sådan subvention kan således bli att statsmakten å ena sidan via lagstiftning ökar företagets kostnader för variationer i arbetsstyrkan, men å andra sidan via subventionen minskar de totala fasta kostnaderna för arbetskraften och därmed ökar företagets benägenhet att variera arbetsstyrkan. Denna effekt blir mer påtaglig, om medlet används temporärt men vid upprepade tillfällen.

De slutsatser vi kan dra av ovanstående analys är följande: Tidigareläggningseffekten av en planerad sysselsättningsökning kommer troligen att bli låg. Företagen kommer att vänta med nyanställningar till slutet på upptagningsperioden, eller beroende på utformningen, till slutet på varje delperiod. Däremot kan *antalet individer* vars anställning tidigareläggs bli relativt stort, eftersom många företag genomför sina anställningsökningar under en kort tid i slutet på upptagningsperioden. Samtidigt kan medlet, och speciellt om det tillämpas vid upprepade tillfällen, leda till att arbetskraften från att ur företagets synpunkt ses som en fast produktionsfaktor, bli mer rörlig, då en del fasta kostnader subventioneras. Detta leder till att företagets benägenhet att variera arbetsstyrkan ökar under konjunkturcykeln.

3.2.3 Sysselsättningsbevarande lönesubventioner

Syftet med en sysselsättningsbevarande subvention är att förmå företagen att undvika uppsägningar eller (beroende på utformningen) permitteringar av arbetskraft under en lågkonjunktur, då arbetslösheten vanligtvis ökar, inte minst på grund av att de individer som kommer ut på arbetsmarknaden har svårt att finna anställning.

Genom att förhindra uppsägningar ökar inte arbetslösheten ytterligare, vilket innebär mindre konkurrens bland de arbetssökande om vakanserna och kortare arbetslöshetstid. Vid konjunkturuppgången kommer företaget att ha sin arbetsstyrka intakt. På så sätt undviker företaget sök- och utbildningskostnader, som man annars haft om arbetskraften (delar därav) sagts upp.

En sysselsättningsbevarande subvention verkar under en lågkonjunktur attraktiv, ur företagets, statens och inte minst arbetstagarnas synvinkel. Företaget undviker uppsägningar, statens utgifter för arbetslöshetsunderstöd och övriga sociala bidrag minskar, skatteintäkterna ökar i jämförelse med

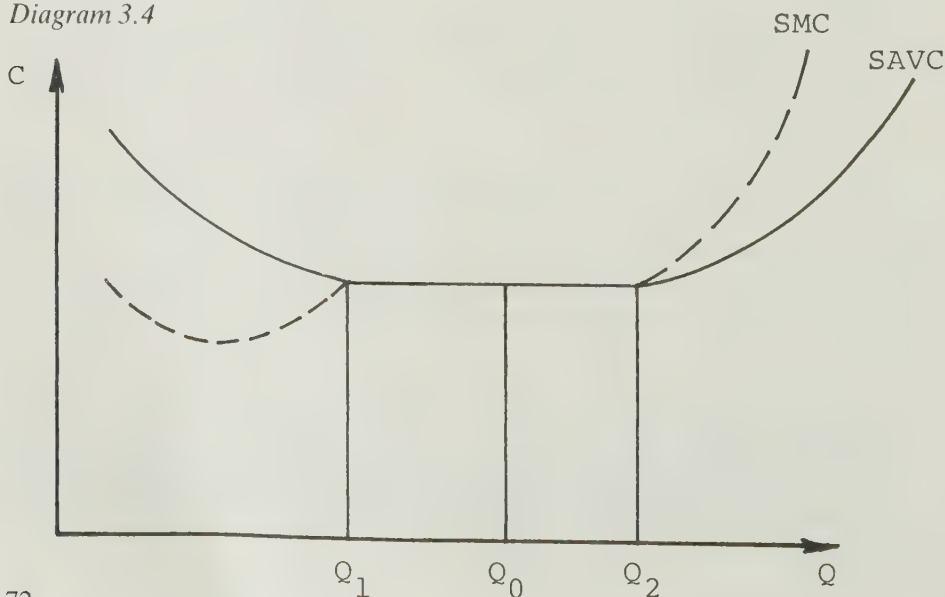
alternativet, och sist men inte minst, de sociala konsekvenser som arbetslöshet kan leda till undviks. Det senare innebär att även andra mer långsiktiga samhälleliga kostnader undviks. I gengäld betalas en subvention till företaget.

Ovanstående gäller under förutsättning att en lönesubvention direkt förhindrar en uppsägning. Anledningen till att vi poängterar denna speciella aspekt är, att vi är intresserade av medlets effekt vad gäller att förmå företaget att ändra ett uppsägningsbeslut. Om ett företag alltså inte skulle säga upp en individ under en lågkonjunktur men ändå erhåller subventionen, så har medlet ingen direkt effekt på sysselsättningen.

Syftet med en sysselsättningsbevarande lönesubvention är således att förhindra uppsägningar och/eller permitteringar av arbetskraft under en lågkonjunktur. Vid analysen av sysselsättningseffekten av en lönesubvention med denna utformning är följande frågor viktiga att studera: Kommer företaget att minska sin arbetsstyrka genom *uppsägning och/eller permittering* av personal under en lågkonjunktur? Om så är fallet, när kan en sådan åtgärd bli aktuell? Om företaget beslutar att säga upp arbetskraft, kan en lönesubvention påverka detta beslut i motsatt riktning?

Liksom i fallet med sysselsättningsskapande subvention utgår vi ifrån att företaget har en reservkapacitet inbyggd i produktionsapparaten. Syftet med denna är att företaget skall kunna möta variationerna i efterfrågan utan att variera arbetsstyrkan. Vi vet att både nyanställningar och uppsägningar medför kostnader för företaget. Om vi antar att Q_0 i diagram 3.4 är den produktionsvolym, som företaget betraktar som normal, så kan produktionen öka eller minska inom intervallet Q_1 – Q_2 utan att anställningsvolymen förändras.

Diagram 3.4



Utifrån denna utgångspunkt kommer företaget inte att säga upp personal så länge produktionsvolymen *inte* blir mindre än Q_1 .¹⁰ Följaktligen är varje subvention som utgår för att förmå företaget att bibehålla oförändrad arbetsstyrka utan effekt, eftersom företaget ändå inte hade sagt upp personalen. Antagandet om reservkapacitet förutsätter naturligtvis att företaget har en likviditetsreserv som möjliggör finansieringen av kapitalkostnaderna (räntor, amorteringar) och i viss mån den undersysselsatta arbetskraften.

Det framkom av den genomförda intervjuundersökningen av svenska företag, att storleken på reservkapaciteten i genomsnitt låg strax under 20 procent av kapacitetsutnyttjandet. Detta innebär att *genomsnittsföretaget* kan öka eller minska kapacitetsutnyttjandegraden med ca 10 procent utan några förändringar i arbetsstyrkan. Företaget räknar alltså med relativt stora variationer utan förändringar i arbetsstyrkan, vilket förklaras med att arbetskraften ur företagets synpunkt betraktas som en fast produktionsfaktor på kort sikt (se kapitel 2).

Från ovanstående diskussion kan vi dra slutsatsen att så länge som nedgången i kapacitetsutnyttjandegraden inte understiger nedre gränsen för det enskilda företagets reservkapacitet, kommer företaget inte att genomföra några uppsägningar. Vi har även tidigare kunnat konstatera (se avsnitt 2.4.2) att de faktiska genomsnittliga fluktuationerna i graden av kapacitetsutnyttjande ligger under den av företagen angivna storleken av reservkapaciteten. Detta framgår när tabellerna 2.5 och 2.6 jämförs.

Även om de båda tabellernas värden är något osäkra – vilket vi har poängterat tidigare – finns det fog för att dra den slutsatsen, att företagen över lag har en reservkapacitet, som åtminstone täcker de normala konjunkturvariationerna i efterfrågan. Om de faktiska fluktuationerna i kapacitetsutnyttjandet i genomsnitt är mindre än reservkapaciteten, så är en rimlig slutsats att den verkliga sysselsättningseffekten av en sysselsättningsbevarande lönesubvention i syfte att förhindra *uppsägningar* under en *normal* lågkonjunktur är tämligen låg.

Hur agerar företaget om konjunktursvackan blir så djup och långvarig, att produktionen måste minska under reservkapacitetens nedre gräns, dvs till vänster om Q_1 i diagram 3.4? Kommer företaget då att säga upp personal?

Enligt analysen i kapitel 2 (avsnitt 2.3.5) är det lönande för företaget att säga upp en individ om:

$$\sum_{t_1}^T MRP_t - \sum_{t_1}^T \Delta H_t - \sum_{t_1}^T W_t - U_T + U_{t_1} < 0 \quad (2.8)$$

och

$$\sum_{t_2}^T MRP_t - \sum_{t_2}^T \Delta H_t - \sum_{t_2}^T W_t - N_{t_2} - H_{t_2} - U_T < 0 \quad (2.9)$$

Av formlerna 2.8 och 2.9 framgår, att existensen av uppsägningskostnader samt nyanställnings- och utbildningskostnader kan leda till att det kan vara lönande för företaget att behålla en redan anställd individ, även om intäkterna minskar relativt mycket. Vilket beslut företaget kommer att fatta är i hög grad beroende på företagets förväntningar angående marknadsutvecklingen.

Om företaget trots den långvariga och djupa lågkonjunkturen bedömer, att det finns en lönsam marknad för dess produkter även i framtiden, så kan det välja mellan något av de tidigare nämnda alternativen (se avsnitt 2.3.5), nämligen (a) att säga upp en individ idag och nyanställa vid konjunkturuppgången och (b) att inte säga upp någon individ.

När företagets beslut står och väger, kan en sysselsättningsbevarande lönesubvention vara av avgörande betydelse, eftersom medlet medför att kostnaderna för arbetskraften sjunker och att företaget dessutom ser en möjlighet att bibehålla denna och undvika framtida nyanställnings- och utbildningskostnader.

Ett problem som uppkommer för de myndigheter som administrerar en subvention är att identifiera de företag, för vilka stödet är av avgörande betydelse vid beslut om uppsägning av arbetskraft. Det är troligt att många företag som skulle bibehålla oförändrad arbetsstyrka, kommer att anmäla intresse för medlet. Det är mycket svårt (i praktiken omöjligt) för myndigheterna att kontrollera, vilka företag som verkligen skulle säga upp personal om bidrag ej utgått och vilka som inte skulle göra det. Kostnaderna för en sådan kontroll skulle antagligen överstiga effektivitetsvinsterna. Det problemet är emellertid inte specifikt för lönesubventioner utan i princip för de flesta arbetsmarknadspolitiska och ekonomiskpolitiska medel.

Det finns således skäl som talar för att en sysselsättningsbevarande subvention kan påverka företagets uppsägningsbeslut i positiv riktning, förutsatt att företagets förväntningar om den framtida marknadsutvecklingen är positiva.

Frågan är om en sysselsättningsbevarande subvention kan påverka företagets uppsägningsbeslut, då de mer långsiktiga marknadsutsikterna bedöms som negativa.

Vi utgår ifrån att företagets kapacitetsutnyttjande, liksom i det ovanstående, ligger till vänster om Q_1 i diagram 3.4. De kostnader och intäkter som företaget måste ta hänsyn till framgår av formlerna 2.8 och 2.9. Vid negativa

förväntningar om framtiden är företagets primära mål att anpassa den totala produktionskapaciteten till den förväntade marknadsutvecklingen.

Om anpassningen kräver en minskning av anställningsvolymen kommer företaget troligen inte att acceptera subventionen, då denna hindrar anpassningsprocessen. Uppsägningskostnaderna samt de framtida nyanställnings- och utbildningskostnaderna är visserligen intressanta, men företaget måste ha positiva förväntningar för att dessa tillsammans med en subvention skall spela någon avgörande roll vid företagets beslut.

Det kan emellertid finnas företag som trots negativa förväntningar accepterar subventionen och underlåter att säga upp personal. Förutsatt att inga signifikanta förändringar sker på marknaden, blir konsekvensen av ett sådant beslut, att företaget tvingas säga upp personal vid en senare tidpunkt. Detta kan vara möjligt, men det innebär samtidigt att företaget inte har anpassat sig till marknadsutvecklingen, vilket kan leda till stora lönsamhetsproblem. Denna risk är de flesta företag medvetna om och få vågar ta den.

Det är mycket svårt att ge ett entydigt svar på frågan om hur effektiv en selsättningsbevarande subvention med syftet att förhindra *uppsägningar* är. Det beror i hög grad på företagets förväntningar om den framtida marknadsutvecklingen. Vid positiva förväntningar är sannolikheten stor, att medlet kan påverka företagets beslut så att uppsägningar undviks eller begränsas. Detta beror i hög grad på de höga uppsägningskostnader som drabbar företagen vid uppsägningsbeslut samt de nyanställnings- och utbildningskostnader som tillkommer vid konjunkturuppgång, när nyanställningar sker. Dessa kostnader kan undvikas om företagen accepterar subventionen och behåller arbetskraften. Vid negativa förväntningar är företagets primära målsättning att anpassa produktionskapaciteten till den rådande och förväntade efterfrågan. Uppsägningskostnaderna kan i och för sig vara stora men skall jämföras med de kostnader som en stor överskottskapacitet medför. Vid korrekt bedömning av den aktuella och förväntade marknadsutvecklingen kommer företagen i det fallet inte att acceptera subventionen utan väljer att säga upp övertalig arbetsstyrka.

Normalt undviker företagen uppsägningar så länge som möjligt. En minskning av de rörliga kostnaderna sker huvudsakligen via naturlig avgång och permitteringar. Ett visst empiriskt stöd för denna uppfattning ger undersökningen om utbildningsbidraget för permitterings- och uppsägningshotade. Där framgick att endast en liten andel av de individer för vilka bidrag beviljats skulle permitteras alternativt sägas upp om bidraget inte utgått (se Petersson och Vlachos 1978). Av undersökningen framgick att mellan 38 och 46 procent av det totala antalet individer för vilka bidrag beviljats skulle permitterats eller sagts upp om subventionen ej utgått. Vad som dock är det mest intressanta är den procentuella andelen uppsägningar, som förhind-

rats via utbildningsbidraget. Denna var inte större än mellan 5 och 6 procent av det totala antalet individer för vilka bidrag utgått.

I undersökningen poängterades att det är svårt att bedöma huruvida dessa värden är korrekta eller ej. Det finns emellertid anledning att förmoda, att man snarare överskattar än underskattar de verkliga värdena, då de grundas på företagens egna svar på en direkt fråga.

Frågan ställd till företagen gällde nämligen att ange hur många individer, som skulle permitteras alternativt sägas upp om bidraget ej hade utgått. Det förväntade svaret var att företagen åtminstone skulle ange lika många individer som man fick stöd för. Ett villkor för erhållandet av stödet var att uppenbar risk för permittering eller uppsägning skulle föreligga. De ovan nämnda värdena kan således inte utgöra någon underskattning av de verkliga värdena utan snarare det motsatta.

Även om målsättningen med en lönesubvention är att förhindra permitteringar, vilket var fallet med utbildningsbidraget, kan vi inte säga något om permitteringstidens längd utifrån ovanstående undersökning. Enligt lagen om anställningsskydd (LAS) kan ett företag emellertid permittera en individ under maximalt en två veckors period i följd eller sammanlagt 30 dagar inom samma kalenderår. Under första permitteringsveckan betalar företagets sk permitteringslön, vilken skall vara i princip lika stor som de permitterade arbetstagarnas normala inkomst.¹¹ Samma sak gäller om permitteringstiden överskrider två veckor eller 30 dagar sammanlagt under kalenderåret. På så sätt kan besparingar åstadkommas via permitteringar men maximalt kan dessa uppgå till två arbetsveckor per kalenderår.

Utnyttjar företaget emellertid den möjlighet till permitteringar som LAS ger, kommer det att riskera att gå miste om arbetskraft, speciellt kvalificerad sådan som har lätt att finna annat arbete, och upplever sin arbetssituation som osäker.

Företaget har vissa möjligheter att något kringgå bestämmelserna i LAS genom att införa korttidsvecka, vilket möjliggör för företaget att permittera varje enskild arbetstagare under totalt sett samma antal dagar, utan att själv betala permitteringslön mer än de första fem arbetsdagarna. En annan orsak till att korttidsveckan föredras är att arbetskraften inte upplever sin framtida arbetssituation lika osäker som vid längre tids permitteringar och därför inte söker sig till andra företag i samma utsträckning.

En subvention i syfte att förhindra permitteringar (som t ex utbildningsbidraget) välkomnas av företagen. Detta har klart framgått av intervjuundersökningen och är inte överraskande. Under en lågkonjunktur då marknadens framtidsutsikter bedöms vara goda fattar företaget permitteringsbeslut som en sista åtgärd. Man vill istället i det längsta behålla sin arbetskraft

och kan via permitteringar minska något på sina rörliga kostnader och/eller ett överdimensionerat lager. Kan man undvika permittering genom en subvention så är den i högsta grad välkommen, allra helst då företaget inte har planerat för mer än en veckas permittering då företaget ändå betalar permitteringslön.

Frågan är om det ur sysselsättningssynpunkt är motiverat att en sysselsättningsbevarande subvention utgår i syfte att förhindra *permitteringar*.

Den enskilda arbetstagaren har trots permitteringen fortfarande ett anställningskontrakt med företaget. Således har individen inte gått miste om sitt arbete. Vad som har hänt är att han/hon har påtvingats extra fritid men, vid korttidspermittering vidkänns ingen individ inkomstbortfall. Vid en längre tids permittering utgår arbetslöshetsersättning för den tid som inte företaget betalar permitteringslön. Arbetslöshetsersättning är visserligen lägre än arbetsinkomsten, men nettoeffekten på inkomsten efter inkomstskatten blir inte stor. Permitteringen kan medföra att individen anser sin arbetsplats som osäker i framtiden och söker annat arbete, något som emellertid i huvudsak är en kostnad för företaget. Om individen finner en annan arbetsplats som effektivare utnyttjar hans/hennes arbetskraft är detta såväl en samhälls- som en privatekonomisk vinst.

Utgår subventionen även för att förhindra permitteringar är risken stor att antalet varsel om permitteringar ökar mer än normalt under en lågkonjunktur. På så sätt kan en del av företagets kostnader för reservkapaciteten övervältras på samhället.

Om subventionen inte utgår för varsel om permitteringar utan endast för uppsägningar, skulle företaget komma i en annan situation. För det första kommer arbetstagarorganisationerna att se till att sådant varsel uppfyller kravet att vara väl motiverat. För det andra kommer de institutionella förhållanden som råder att medföra en del transaktionskostnader för företaget i form av förhandlingar angående (a) uppsägningsorsaken, och (b) fastställandet av den turordning enligt vilken personalen får sägas upp. Detta tillsammans med bl a "good-will"-kostnader kommer att dämpa företagets benägenhet att säga upp personal under en lågkonjunktur.

Utgår subvention även vid permitteringsshot, är det risk att såväl arbetstagarer som arbetsgivare kan komma att överskatta det faktiska problemet i företaget och på så sätt erhålla subvention. Petersson och Vlachos (1978) fann i en empirisk granskning av utbildningsbidraget för permitteringsshotade (den s k 25-kronan) att undersökta företag skulle utnyttja endast 62–76 procent av de beviljade bidragstimmarna. Detta innebär inte att företagen erhöll bidrag även för de resterande beviljade timmarna, utan endast att företagen och de lokala arbetstagarorganisationerna hade överskattat problemet kraftigt. Förklaringarna till att de beviljade timmarna inte utnyttjats

kan vara många och i hög grad beroende på medlets konstruktion och på villkor för dess erhållande. Enligt dessa villkor kunde inte normal produktion upprätthållas parallellt med utbildning. Om marknadssituationen för ett företag förbättrades fick man avstå från utbildning och sätta in personalen i normal produktion.¹²

En annan orsak till underutnyttjande av beviljade bidragstimmar var, att marknadssituationen försämrades så mycket att utbildningsbidraget inte längre kunde förhindra permitteringar eller uppsägningar. Andra skäl som framkommit av undersökningen var, att den tidsrymd under vilken utbildningen skulle ha genomförts var för kort eller att utbildningen var för svåradministrerad.

Av AMS' statistik över ovannämnda bidrag framgår att för budgetåren 1980/81 och 1981/82 beviljades ca 55 respektive 93 miljoner kronor till företagen. De faktiska utgifterna uppgick till ca 18 respektive 60 miljoner kronor, eller ca 33 respektive 64 procent av de beviljade beloppen.¹³ Som framgår av Petersson och Vlachos undersökning och av AMS' material sker det utan tvekan en överskattning av behovet för bidrag från företags sida.

Låt oss sammanfatta kort. Under en normal lågkonjunktur kommer en minskning i kapacitetsutnyttjandegraden att rymmas inom ramen för företagets reservkapacitet. Vi måste komma ihåg att storleken av reservkapaciteten i varje företag i viss mån bestäms av fluktuationerna i utnyttjandegraden under en konjunkturcykel. Företagen kommer normalt *inte* att säga upp personal, däremot kan arbetsstyrkan minskas via naturlig avgång kombinerad med anställningsstopp.

Det kan emellertid under en lågkonjunktur, för vissa företag och beroende på olika faktorer, vara motiverat ur lönsamhetssynpunkt att minska företagets rörliga kostnader. Detta kan ske via bl a permitteringar eller uppsägningar av personal. Det sistnämnda alternativet är betydligt dyrare för företaget än det förstnämnda. Om företaget väljer att säga upp personal beror det på att förväntningarna om den framtida marknaden är negativa. En selsättningsbevarande subvention kommer *inte* att påverka det företag, som vid rationellt beteende ej accepterar medlet, eftersom det kommer att försena företagets anpassningsprocess. Ett företag som under ovannämnda förutsättningar accepterar en lönesubvention och underlåter uppsägning av personal har i princip gjort en felaktig analys av sina problem.

För företag vars förväntningar om de framtida marknadsutsikterna trots lågkonjunkturen är positiva men som ändå, av olika skäl (t ex likviditetsproblem) måste säga upp personal, kan en lönesubvention vara ett attraktivt medel. Företaget kan via stödet underlåta att säga upp personal och således undvika nya kostnader för anställning och utbildning av ny personal vid konjunkturuppgången. I sådana fall är medlet effektivt och troligen sam-

hållsekonomiskt lönsamt.

Om subventionen utgår även för att förhindra permitteringar, minskar incitamenten för företaget att med egna medel och med bättre planering undvika sådana (se även Björklund och Holmlund 1980). Man kan emellertid inte bortse ifrån att behov av sådana permitteringar kan uppkomma. Permitteringsbeslutet kommer dock i avsaknad av subvention att fattas under noggrannare överväganden. Både företag och arbetstagare har motiv att undvika permitteringar. Det är uppsägningar som är det viktigaste problemet både ur den enskilde individens och ur samhällsekonomisk synpunkt.

3.3 Redovisning och diskussion av svenska och utländska empiriska studier

I det följande kommer vi att presentera och diskutera de för ovanstående analys relevanta resultaten från den tidigare nämnda intervjuundersökningen av ett 60-tal svenska industriföretag. Resultaten av denna studie kompletteras och jämförs med andra studier genomförda såväl i Sverige som i andra länder.

Som framgår av Appendix A (se kapitel 2), där intervjuundersökningens uppläggning presenteras, hade cirka hälften av de tillfrågade företagen erhållit utbildningsbidrag för permitterings- och uppsägningshotade och/eller nyrekryteringsbidrag. Avsikten var att ta del av de erfarenheter, som företagen hade gjort angående dessa typer av lönesubventioner. Vidare ville vi se om det fanns något speciellt mönster bland företag, som fick respektive typ av bidrag och, om så var fallet, vad detta kunde bero på.

Vi ställde frågor till företagen angående deras personalplanering och rekrytering. Med dessa frågor försökte vi få information om hur långsiktig personalplaneringen är i företagen, både vad gäller ersättningsanställningar och framför allt vad gäller nettoökningar av personalstyrkan. Vidare ville vi ha information om de faktorer som tvingar företagen att permittera eller säga upp personal. I vilken situation vidtas respektive åtgärd, och vilka åtgärder kan komma i fråga, innan permitteringar alternativt uppsägningar sker?

Vi har vidare strävat efter att via utfrågning av företagen ta reda på om hur de erhåller information avseende de olika arbetsmarknadspolitiska medlen. Ett medels effektivitet är i hög grad beroende på om företagen vet att medlet finns. Vidare var vi intresserade av att veta hur de olika typerna av subventioner som har funnits och finns i Sverige har påverkat företagens beslut om förändringar i arbetsstyrkan. Därför ställdes frågor till företagen med anknytning till dessa subventioner. Företagens svar på frågorna samt en dis-

kussion kring dessa följer nedan. Samtidigt redovisas relevanta resultat från svenska och utländska studier i jämförande syfte.

3.3.1 Erfarenheter av lönesubventioner

Av de i undersökningen ingående företagen har 60 procent dvs 36 företag erhållit antingen utbildningsbidrag och/eller nyrekryteringsbidrag. Fördelningen på de två aktuella typerna av subventioner framgår av tabell 3.1.

Tabell 3.1. Fördelning av företag på bidragstyp.

Typ av bidrag	Antal företag	Relativ frekvens (%)
Utbildningsbidrag	20	56
Nyrekryteringsbidrag	12	33
Båda bidragsformerna	4	11
Totalt	36	100

Källa: Intervjuundersökningen.

För att undersöka om det finns skillnader mellan branscher och mellan företagsstorlek med avseende på vilken typ av bidrag de erhållit har dessa variabler korstabulerats. Av tabell 3.2 framgår att det finns ett klart samband mellan storlek och erhållandet av bidrag. Det bör observeras att vi i urvalet av företag har strävat efter att i varje storleksgrupp få lika många företag som hade erhållit respektive ej erhållit någon form av bidrag. I gruppen företag med mer än 200 anställda var detta dock inte möjligt (se tabell A 2 i appendix A), beroende på att det i de undersökta länen inte fanns tillräckligt många bland dessa företag som inte hade erhållit någon form av stöd. Detta innebär i sin tur att vid ett helt slumpmässigt urval av företag skulle andelen större företag som hade erhållit bidrag blivit större än i vår undersökning. Det är tydligt att större företag har utnyttjat bidragsmöjligheterna i högre grad än vad mindre och medelstora företag har gjort. Detta beror sannolikt på de stora företagens informationsförsprång och deras administrativa resurser som möjliggör en kontinuerlig uppföljning och utvärdering av allt som sker på bidragsområdet.

Tabell 3.2. Procentuell andel företag som har erhållit respektive ej erhållit utbildnings- och/eller nyrekryteringsbidrag fördelade efter storlek.

Antal anställda	Har erhållit bidrag	Har ej erhållit bidrag
5– 49	28 (40)	42 (60)
50–199	31 (52)	42 (48)
200–	42 (79)	17 (21)

Talen inom parentes anger fördelningen i procent inom varje respektive storleksgrupp.

Källa: Intervjuundersökningen.

Det framkom under våra samtal mycket tydligt att informationsinhämtning och utvärdering av allt som sker på arbetsmarknadsområdet är betungande för mindre företag. I företagsgruppen med 5–49 anställda kände sig de flesta företagsledare dåligt informerade. De flesta trodde nog att det existerade bidrag som de skulle ha kunnat utnyttja, om de bara hade haft tid att hålla sig informerade och ordentligt sätta sig in i saken. Det är uppenbarligen inte själva tillgången på information som här är den begränsande faktorn, utan snarare förmågan att tillgodogöra sig denna. Flera småföretagare berättade att det varit en ren slump om de fått reda på möjligheten att söka bidrag. I flera fall har de haft en revisor som informerat och hjälpt dem ansöka om bidrag.

Representanter från arbetsförmedlingen och länsarbetsnämnderna gör ofta personliga besök hos ortens företag för att informera om de olika typer av bidrag som företagen kan erhålla. Det verkar dock som om större företag prioriteras, troligen på grund av att sysselsättningseffekten (i absoluta tal) blir större om dessa företag utnyttjar en subvention. Detta förstärker ytterligare det informationsförsprång som större företag har jämfört med mindre.

Denna ojämlikhet vad beträffar möjligheterna att tillgodogöra sig arbetsmarknadsinformation visar sig tydligt i undersökningsmaterialet. Tabell 3.3 pekar på att informationen om sysselsättningsstimulansbidragen, som introducerades 1981, är ojämnt fördelad mellan stora och små företag. Bland de minsta företagen finns 35 procent som inte kände till existensen av bidraget medan motsvarande andel för de stora företagen endast var 6 procent.

Tabell 3.3. Procentuell andel företag som var informerade om sysselsättningsstimulansbidraget fördelade efter storlek.

Antal anställda	Informerade	Ej informerade
5– 49	65 (13)	35 (7)
50–199	86 (18)	14 (3)
200–	94 (17)	6 (1)

Talen inom parentes anger antal företag.

Källa: Intervjuundersökningen.

Ännu tydligare framstår denna tendens om vi gör ytterligare en uppdelning på branschtillhörighet. Sambandet mellan storlek och kunskap kvarstår tydligt medan man samtidigt kan notera en klar skillnad mellan företag inom verkstadsindustrin och företag inom trävaru-, pappers- och massaindustrin. Bortsett från företagsstorlek har företagen inom den sistnämnda branschen genomgående sämre information än den förstnämnda. Se tabell 3.4. Inom verkstadsindustrin är emellertid även de små företagen relativt välinformerade, dock inte så välinformerade som större företag i samma bransch.

Tabell 3.4. Procentuell andel företag med eller utan information om sysselsättningsstimulansbidraget, fördelade efter bransch och storlek.

Antal anställda	Bransch			
	Trävaru-, pappers- och massaindustri		Verkstadsindustri	
	Information om bidraget			
	Ja	Nej	Ja	Nej
5- 49	46 (5)	54 (6)	89 (8)	11 (1)
50-199	100 (7)	0 (0)	79 (11)	21 (3)
200-	89 (8)	11 (1)	100 (9)	0 (0)

Talen inom parentes anger antalet företag.

Källa: Intervjuundersökningen.

Även vad gäller typen av bidrag finns det klara skillnader mellan små och stora företag. De större företagen har uppenbarligen inriktat sig på att söka utbildningsbidrag medan mindre företag i större utsträckning har utnyttjat nyrekryteringsbidraget. Se tabell 3.5.

Tabell 3.5. Procentuell fördelning av bidragsform på företagsstorlek.

Antal anställda	Bidragsform		
	Utbildningsbidrag	Nyrekryteringsbidrag	Båda
5- 49	20 (2)	60 (6)	20 (2)
50-199	64 (7)	36 (4)	0 (0)
200-	55 (8)	35 (6)	10 (2)

Talen inom parentes anger antalet företag.

Källa: Intervjuundersökningen.

I Petersson och Vlachos' (1978) undersökning av de företag som hade erhållit utbildningsbidrag, finner vi att 38 procent av företagen i urvalet hade upp till 50 anställda medan resterande 62 procent hade mer än 50 anställda. Urvalspopulationen i ovannämnda undersökning omfattade alla varuproducerande företag som hade beviljats utbildningsbidrag under tiden 770201-771130. Dessa uppgick till 1.540 stycken. Företagen stratifierades på 21 länsenheter och ur varje stratum drogs ett obundet slumpmässigt urval om 15 procent motsvarande 231 företag. Av olika anledningar (tex konkurs, ej varuproducerande, ej utnyttjat bidraget m m) föll ett antal företag utanför målpopulationen. Dessa ersattes med andra företag från samma stratum. Visst bortfall ägde ändå rum. Den slutliga målpopulationen kom att omfatta 220 företag. Därav besvarade 183 den utsända enkäten, vilket gav ett bortfall på 17 procent.

Såväl Lundin och Vlachos' (1982) intervjuundersökning som Petersson och Vlachos' (op.cit.) enkätundersökning pekar entydigt på att det huvudsakli-

gen är stora företag som utnyttjat utbildningsbidraget.¹⁴ Att små företag hade större benägenhet att söka nyrekryteringsbidrag i jämförelse med stora, framgår också från AMS' redovisning angående denna bidragsform.¹⁵ En förutsättning för erhållandet av nyrekryteringsbidraget var att företagen förhandsanmälde sina planerade personalökningar och tidpunkten för dessa. Av AMS' redovisning framgår att ca 8.600 företag med mindre än 20 anställda förhandsanmälde, att de planerade utöka sin personalstyrka med totalt ca 21.000 personer, medan endast 400 företag med mer än 200 anställda angav en ökning med totalt drygt 11.000 personer, vilket framgår av tabell 3.6.

Tabell 3.6. Företag med förhandsanmälan fördelade på bransch och storlek. Procentuell fördelning.

Branschgrupp	Storlek antal anställda				Summa	Antal företag	Beräknad personal- ökning Antal	Andel (%)
	0-19	20-49	50-199	200-				
Tillverkn ind därav	57	19	17	7	100	4.151	25.201	52
verkstadsind	57	19	18	6	100	1.835	12.086	25
Handel	84	10	5	1	100	3.200	8.518	18
Övr branscher	81	10	7	2	100	4.329	14.716	30
Samtliga	73	13	10	4	100	11.680	48.435	100
Antal företag	8.569	1.551	1.157	403	11.680			
Beräknad personalökn	20.902	6.585	9.608	11.340	48.435			

Källa: AMS, Meddelanden från Utredningsenheten, 1981:15.

Samma sak gäller när man studerar antalet företag som har beviljats bidrag, vilket framgår av tabell 3.7.

Tabell 3.7. Företag som beviljats bidrag fördelade på bransch och storlek.

Bransch	Storlek, antal anställda					Summa	Andel (%)
	-4	5-19	20-49	50-199	200-		
Tillverkn ind							
Antal	281	352	273	218	119	1.243	34
Procent	23	28	22	17	10	100	
Varuhandel							
Antal	476	379	105	63	5	1.028	28
Procent	46	37	10	6	1	100	
Övr branscher							
Antal	654	512	137	88	20	1.411	38
Procent	46	36	10	6	2	100	
Samtliga							
Antal	1.411	1.243	515	369	144	3.682	100
Procent	38	34	14	10	4	100	

Källa: AMS, Meddelanden från Utredningsenheten, 1981:15.

Av ovanstående framgår att mindre företag har utnyttjat nyrekryteringsbidraget i betydligt större utsträckning än större företag. En förklaring till detta kan vara att beslutsfattandet i ett mindre företag är mer flexibelt än i ett större och att man lättare kan nyanställa, utan att behöva ta hänsyn till flera olika administrations- och produktionsenheter i företaget.

Småföretagens begränsade möjligheter att anordna den utbildning som krävs för att få utbildningsbidrag är å andra sidan en restriktion för denna typ av subvention. Ett större företag har en helt annan möjlighet att avsätta resurser för att genomföra utbildning. Därmed kan man under en period med lågt kapacitetsutnyttjande passa på att med hjälp av statliga medel genomföra ett utbildningsprogram.

Av de 22 företag i intervjuundersökningen som erhållit utbildningsbidrag svarade 17 stycken, att det fanns ett latent utbildningsbehov i företaget. Se tabell 3.8. Av samtalen framgick mer eller mindre tydligt att utbildningen i många fall hade genomförts även utan bidrag. Många gånger stod det dock och vägde mellan utbildning och permittering. I dessa fall var bidraget kanske den avgörande faktor som fick beslutet att gå i riktning mot utbildning. Endast ett fåtal företag kunde med bestämdhet säga att personalen absolut hade permitterats om bidraget inte hade funnits.

Tabell 3.8. Andel företag som erhållit utbildningsbidrag och som samtidigt redovisar ett latent utbildningsbehov.

Utbildningsbehov	Antal företag	Relativ frekvens (%)
Ja	17	77
Nej	5	23
Totalt	22	100

Källa: Intervjuundersökningen.

Ovanstående stöds också av Petersson och Vlachos' (op.cit.) undersökning, där utbildningsbidragets effekter granskades. Av de tillfrågade företagen i denna undersökning anger 51 procent att reguljär företagsutbildning täcktes in av den som genomförts med bidraget. Man måste observera att intervjuundersökningen genomfördes ca 4–5 år efter det att företagen hade erhållit bidraget, medan Petersson och Vlachos' undersökning ägde rum ungefär samtidigt som de flesta företag hade fått det. Tidsperiodens längd gör att de tillfrågade personerna vid intervjuundersökningen inte hade ett klart minne av vad som hände några år tidigare. Vidare besvarades inte alltid frågorna av samma personer som 1977–78 administrerat bidraget i företagen. Å andra sidan gör tidsperspektivet, att företagen kanske svarar mer oberoende av situationen. Man kan inte komma ifrån att en undersökning samtidigt som bidraget utgår i viss mån påverkar de svar som företaget ger.

Det kan alltså finnas en bias i de svar som företagen ger om samma sak vid olika tidpunkter. Tendensen i de båda undersökningarna är dock klar, även om det finns en skillnad mellan de procentuella andelarna.

Av intervjuundersökningen har vidare framgått att huvudsakligen de större företagen har kunnat tillgodogöra sig utbildningsbidraget på ett konstruktivt sätt. Stora företag har haft möjlighet att genom utbildningen höja produktiviteten och förbättra konkurrenskraften i större utsträckning än mindre företag.

Stöd för ovanstående finner vi också i Petersson och Vlachos' (op.cit.) undersökning, som visar att utbildningsbidraget, enligt företagens egna bedömningar, medförde att konkurrensen förbättrades något eller påtagligt för 45 procent av de tillfrågade företagen. Därav tillhörde 78 procent gruppen stora eller medelstora företag.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att utbildningsbidraget i betydligt större utsträckning utnyttjades av stora och medelstora företag. Det är också de grupper som har kunnat utnyttja bidraget effektivt. Bidraget har i hög grad använts för att finansiera företagsutbildning som ändå skulle kommit till stånd. I vissa fall dock vid senare tillfälle.

3.3.2 Tidigareläggning av sysselsättningsökningen

I intervjuundersökningen ingick 16 företag som hade erhållit nyrekryteringsbidraget (se tabell 3.5), därav fyra även utbildningsbidrag. Som nämnts var syftet med nyrekryteringsbidraget att stimulera företagen att tidigarelägga en planerad anställningsökning. Vi frågade företagen om de verkligen hade tidigarelagt anställningar för att på så sätt få bidrag. Endast två företag (av 16) svarade att det hade förekommit en viss tidigareläggning. Man påpekade dock uttryckligen att det fanns en meningsful sysselsättning för dessa nyanställda även under denna icke planerade anställningsperiod. De övriga 14 företagen svarade att man ändå skulle ha anställt vid den tidpunkten och att man alltså handlade helt planenligt. I och med att det fanns ett bidrag att söka så utnyttjades naturligtvis denna möjlighet.

Vår allmänna uppfattning är att nyrekryteringsbidraget inte tycks ha haft något större attraktionsvärde bland företagen. Detta märks även när det gäller rekryteringsstimulansbidraget som introducerades i mitten av 1981. Omkring 17 procent av de företag som ingick i intervjuundersökningen redovisar en nettoökning av anställningsvolymen under den aktuella bidragsperioden (810401–820331).

Inget av dessa företag hade vid intervjutillfället sökt bidraget och inget företag hade heller tidigarelagt anställningar för att få bidraget. Detta beror san-

nolikt på att anställningsökningarna i huvudsak ägde rum innan bidraget offentliggjordes, samtidigt som bidraget gällde retroaktivt. Medlet offentliggjordes i juni 1981, men subventionen utgick för den nettoökning av anställningsvolymen som ägde rum efter den 1 april 1981. I princip kunde de företag som hade ökat anställningsvolymen efter april månad ändå erhålla stödet, trots att de gjorde så utan att veta om bidraget.

Våra resultat angående tidigareläggningseffekten av nyrekryteringsbidrag stämmer inte helt med resultaten från en undersökning som AMS gjorde i syfte att studera olika effekter av medlet. AMS' resultat angående bl a tidigareläggningseffekter baseras på en enkätundersökning riktad till samtliga företag som erhållit stöd. I enkäten ombads företagen att tala om huruvida personalökningen tidigarelagts på grund av bidraget och i så fall med hur mycket. Uppgifterna kompletterades dels med en begränsad intervjuundersökning, dels med länsarbetsnämndernas synpunkter och bedömningar. Angående riktigheten i företagens svar kan man spåra en viss tveksamhet i AMS' rapport. Där står:

”De svar som erhålls från företagen måste dock tolkas med stor försiktighet eftersom de ofta bygger på subjektiva bedömningar snarare än noggranna beräkningar från företagsledningens sida. I och med att enkäten skulle besvaras innan beslut om bidrag fattats finns även en uppenbar risk att företagen ”för säkerhets skull”, svarat mera positivt än vad som motsvarar de verkliga förhållandena, trots att försäkran om tidigarelagd personalökning inte var ett villkor för bidraget.” (AMS, Meddelanden från Utredningsenheten, 1981:15, s 21.)

Enligt de enkätsvar som AMS erhöll i sin undersökning, hade 53 procent av företagen helt eller delvis tidigarelagt sin rekrytering på grund av bidraget, vilket framgår av tabell 3.9. Ur tabell 3.10 kan läsas att dessa företag tillsammans svarade för 42 procent av nettoökningen av antalet anställda vid de företag som erhöll nyrekryteringsbidraget.

Tabell 3.9. Företag som redovisat att nyrekrytering tidigarelagts helt, delvis eller inte alls. Fördelning på storlek.

	Företagsstorlek, antal anställda					Summa
	-4	5-19	20-49	50-199	200-	
Helt tidigarelagt						
Antal	162	157	37	14	2	372
Procent	16	14	8	4	2	12
Delvis tidigarelagt						
Antal	372	477	192	141	36	1.218
Procent	38	43	41	43	30	41
Ej tidigarelagt						
Antal	449	471	241	174	82	1.417
Procent	46	43	51	53	68	47
Samtliga som besvarat enkäten						
Antal	983	1.105	470	329	120	3.007
Procent	100	100	100	100	100	100
Totala antalet som beviljats bidrag	1.411	1.243	515	369	144	3.682
Bortfall (%)	30	11	9	11	17	18

Källa: AMS, Meddelanden från Utredningsenheten 1981:15.

Av tabell 3.9 framgår att andelen företag som helt tidigarelagt sin rekrytering var störst bland de mindre företagen, medan andelen företag som anger att de ej tidigarelagt anställningsvolymen var störst bland de större företagen.¹⁶

Tabell 3.10. Personalökning kvartalsvis och andelen helt eller delvis tidigarelagda nyanställningar.

Totalt	3:e kv 1978	4:e kv 1978	1:a kv 1979	Summa
Helt tidigarelagt				
Antal	408	202	151	761
Procent	7	5	3	5
Delvis tidigarelagt				
Antal	2.276	1.579	1.322	5.177
Procent	42	39	28	37
Ej tidigarelagt				
Antal	2.746	2.261	3.209	8.216
Procent	51	56	69	58
Summa				
Antal	5.430	4.042	4.682	14.154
Procent	100	100	100	100
Faktiska personalökningen vid företag som beviljats bidrag	6.401	4.339	4.512	15.252

"Bortfall" 12 procent av totala nettoökningen.

Källa: AMS, Meddelanden från Utredningsenheten 1981:15.

Av tabell 3.10 framgår att större delen av anställningsökningen, 58 procent, ej har tidigarelagts, medan 37 procent har delvis tidigarelagts och endast 5 procent har helt tidigarelagts. Den största tidigareläggningen ägde rum under den första bidragsperioden, dvs 3:e kvartalet 1978, då bidraget var som störst (12.000 kronor). AMS har vidare i sin undersökning försökt att beräkna hur lång den genomsnittliga tidigareläggningstiden var och kommer fram till att den uppgick till knappt ett kvartal. Men, som nämnts, finns det skäl som talar för att företagen har överskattat tidigareläggningstiden i sina enkätsvar. Vid sin kompletterande intervjuundersökning har AMS funnit att tidigareläggning av rekryteringen innebar, att företagen fick ökade lagerkostnader samt kostnader för outnyttjade arbetstimmar.

Rekryteringsstimulansbidraget har utvärderats av AMS¹⁷ som finner att effekten av medlet har varit mycket låg. Bidrag utgick för den sysselsättningsökning som företagen kunde uppvisa under perioden 1 april 1981 till 31 mars 1982. Beslut om bidraget fattades den 1 juni 1981. Det gällde således retroaktivt. Bidragsbeloppet var 23.000 kronor för varje ökning med i genomsnitt en heltidssysselsatt under bidragsperioden.

Det totala antalet företag som ansökte om bidrag blev 1.900. AMS' undersökning bygger på 1.800 av dessa ansökningar. Utav dessa beviljades 1.460 företag bidrag för totalt 6.500 personer. Två tredjedelar av de beviljade ansökningarna gällde företag med mindre än 20 anställda. Dessa företag svarade för ca en tredjedel av den subventionerade personalökningen. Företag med mer än 200 anställda svarade för endast 4 procent av det totala antalet beviljade ansökningar men för 40 procent av personalökningen. I likhet med nyrekryteringsbidraget var det huvudsakligen små företag som fann rekryteringsstimulansbidraget attraktivt.

För att spåra tidigareläggningseffekten av rekryteringsstimulansen genomförde AMS en kompletterande intervjuundersökning av ett slumpmässigt urval av de företag som erhöll stödet. Antalet intervjuade företag uppgick till 147 stycken, motsvarande 10 procent av det totala antalet företag som beviljats bidrag. Utöver dessa 147 företag intervjuades även de tre största företag som erhållit bidrag. Eftersom dessa inte ingick i det slumpmässiga urvalet, ingår de inte heller i AMS' redovisning, utan tas upp för sig själva. AMS skriver i sin rapport följande:

"I de företag där tidigareläggningar uppgivits ha skett utgör nettoökningen av personal (omräknat i heltid) cirka 215 personer. Många av dessa företag har dock påpekat att inte hela den personalökning som man fått bidrag för varit tidigarelagd, utan endast del därav. Vidare anställdes drygt 60 personer (omräknat i heltid) i dessa företag före den tidpunkt företaget uppgivit att de fått vetskap om bidraget. Om man mot denna bakgrund antar att antalet tidigarelagda rekryteringar är cirka hälften av dem som gjorts i de företag som uppgivit att de tidigarelagt sina rekryteringar, skulle tidigareläggningar ha gjorts omfattande drygt 100 personer, omräknat i heltid. Nettoökning av personal i

samtliga intervjuade företag är 945 personer. (Därav 730 personer i företag som uppgivit att någon tidigareläggning ej gjorts.) Tidigareläggningarna i de intervjuade företagen kan således bedömas ha omfattat 11 procent av personalökningen.” (AMS, Meddelanden från Utredningsenheten, 1983:11).

När det gäller fördelningen på företagsstorlek av anställningarnas tidigareläggning visar AMS’ undersökning att 30 procent av de små företagen (mindre än 20 anställda) och 50 procent av de medelstora företagen (20–49 anställda) hade tidigarelagt sina anställningar. Av företagen med mer än 50 anställda angav endast 15 procent att de tidigarelagt anställningar. Se tabell 3.11.

Tabell 3.11. Företag som redovisat att nyrekrytering tidigarelagts respektive ej tidigarelagts. Fördelning på storlek.

	Företagsstorlek						Samtliga
	0–4	5–19	20–49	50–199	200–499	500–	
Tidigareläggning	17	17	13	1	0	2	50
Ej tidigareläggning	28	31	15	18	2	1	95
Vet ej	2	–	–	–	–	–	2
Samtliga som intervjuats	47	48	28	19	2	3	147
Procent	32	33	19	13	1	2	100
Totala antalet företag som beviljats bidrag							
Procent	29	34	20	13	2	2	100

Källa: AMS, Meddelanden från Utredningsenheten 1983:11.

Intressant är också att ingen tidigareläggning förekom i något av de tre största företagen (vilka inte ingår i tabell 3.11), där ca 15 procent av den totala anställningsökningen ägde rum.

Den utvärdering av bidraget som AMS gjorde pekar starkt på att rekryteringsstimulansbidragets tidigareläggningseffekt var marginell. Utvärderingen sammanfattas i AMS’ rapport enligt följande:

”Den tillfälliga rekryteringsstimulansen har beviljats för en personalökning på 6.500 personer. Uppskattningsvis har cirka 1.100 rekryteringar tidigarelagts med i genomsnitt fyra och en halv månader. Om de personer som på grund av bidraget anställdes tidigare skulle varit arbetslösa under motsvarande tid, har rekryteringsstimulansen bidragit till att reducera arbetslösheten med drygt 400 personer på årsnivå. Då bidrag betalats ut med drygt 150 miljoner kronor kan stimulansen betraktas som tämligen dyr i förhållande till de tidigareläggningseffekter den givit upphov till. Kostnaden för varje nytt årsarbete som tillkommit på grund av tidigareläggningar har uppskattats till ungefär 375.000 kronor. Tidigareläggningseffekterna skulle sannolikt ha blivit större om beslutet om bidraget fattats innan bidragsperioden började löpa.

Såväl arbetsmarknadsstyrelsen som länsarbetsnämndernas erfarenheter av

rekryteringsstimulansen pekar på att bidraget mer inneburit ett allmänt anställningsbidrag till företag som ökat sin personalstyrka än en stimulans att tidigare lägga rekryteringar. I synnerhet i de största företagen, där en stor del av personalökningen ägt rum, har tidigareläggningar förekommit i mycket begränsad omfattning. I arbetsmarknadsstyrelsens utvärdering av nyrekryteringsbidraget påpekades att trots de mindre positiva erfarenheterna av bidraget borde mer ingående prövningar av alternativa bidragsformer föregå en mera definitiv bedömning av åtgärdstyp. Denna uppfattning gäller även beträffande den tillfälliga rekryteringsstimulansen.” (AMS, Meddelanden från Utredningsenheten 1983:11).

När man läser sammanfattningen i AMS' rapport måste man hålla i minnet att 36 procent av sysselsättningsökningen; för vilken bidrag beviljats, ägde rum under det första kvartalet av bidragsperioden, då bidraget ännu ej var beslutat.¹⁸ Bidrag utgick till företag som ökade sin anställningsvolym utan kunskap om stödet. Detta innebär att de presenterade effekterna av stödet, hur små de än är, fortfarande utgör en överskattning av de faktiska.

Den slutsats angående tidigareläggning av rekryteringar som vi kan dra från AMS' båda undersökningar samt från Lundin och Vlachos' (1982) är att viss tidigareläggning har ägt rum. Tidsperiodens längd är emellertid diskutabel. Vidare har såväl nyrekryteringsbidraget som sysselsättningsstimulansbidraget i motsats till utbildningsbidraget utnyttjats huvudsakligen av mindre företag. En förklaring till detta kan vara att mindre företag är mer flexibla och kan fatta beslut om ändring i planerna snabbare och troligen till lägre kostnader än större företag.

3.3.3 Personalplanering och rekrytering

Syftet med en lönesubvention – oavsett utformningen – är att påverka efterfrågan på arbetskraften. När medlet är temporärt, måste målet främst vara att påverka företagets personalplanering tidsmässigt. Det kunde därför vara intressant att studera hur företagens personalplanering är utformad, hur långsiktig den är och hur företagens rekryteringspolicy ser ut. Av den anledningen har ett antal frågor ställts till företagen och resultaten redovisas nedan.

Företagen har i princip både en kortsiktig och en långsiktig personalplanering. Den förstnämnda gäller i allmänhet personalplanering och rekrytering beroende på faktorer som företagen inte själva kan påverka. Det handlar huvudsakligen om att ersätta personal som säger upp sig frivilligt, förutsatt att företagen inte har beslutat att reducera arbetsstyrkan via naturlig avgång och anställningsstopp. Den tidsperiod som företagen har till sitt förfogande begränsar sig i princip till uppsägningstidens längd, vilken i de flesta fall uppgår till cirka en månad. Detta innebär inte att företagen alltid måste finna lämplig arbetskraft inom den tidsperioden. Reservkapaciteten möjliggör

för företagen att söka lämplig arbetskraft under en längre tidsperiod, men i princip betraktas denna planering från företagets sida som kortsiktig. En lönesubvention kan komma att tillämpas för att förmå företagen att senarelägga permitteringar och uppsägningar, eller att tidigarelägga en planerad utökning av arbetsstyrkan.

Vi har alltså två situationer att studera. Den första gäller planering av neddragning av personalstyrkan och den andra planering av utökning av den samma.

Det första fallet kan bli aktuellt under två omständigheter. Den ena är en nedgång i konjunkturen, medan den andra är strukturella förändringar i efterfrågan, teknologin m m.

Som tidigare nämnts har företagen en reservkapacitet för att klara av konjunkturella förändringar. Inte desto mindre förekommer såväl permitteringar som uppsägningar av personal. Detta kan förklaras med att nedgången i efterfrågan har blivit så stor och långvarig, att företagets kapacitetsutnyttjandegrad har sjunkit under den nedre gränsen för reservkapaciteten. Om företagen bedömer att det – trots den mycket svaga efterfrågan – finns en marknad för produkterna i framtiden kommer den mest troliga åtgärden att bli permitteringar av personal. Uppsägningar vidtas när man bedömer att det inte finns någon lönsam marknad för produkten/produkterna i framtiden. Frågan är emellertid hur lång planeringsprocessen är för permitteringar och uppsägningar och på vilket sätt en lönesubvention skulle kunna påverka företagets beslut.

Något entydigt svar när det gäller planeringstidens längd vid permitteringar har vi inte kunnat erhålla från företagen. Detta beror på många faktorer, bla skillnader i storleken på reservkapacitet, produktionsteknologi, lagerhållningsmöjligheter, utbildningsmöjligheter och likviditet (även om företagen i de flesta fall menade att likviditeten sällan är en avgörande faktor för beslut om permitteringar eller uppsägningar).

Vad vi har kunnat konstatera är emellertid att permitteringar är den åtgärd som vidtas i sista hand, dvs när alla övriga möjligheter är uttömda. Man måste observera att permittering i princip *inte är steget före uppsägning*. De två besluten fattas på olika grunder. Det förekommer fall – kanske oftare än vad vår framställning ovan ger intryck av – där företaget först permitterar för att säga upp personal senare när marknaden inte har förbättrats. Företagen gör inte alltid den rätta analysen av problemen. Felaktig analys leder till felaktiga beslut, vilka kan bli kostsamma för företagen och kan ha långsiktiga konsekvenser för deras existens. De företag som har varit med i liknande situationer har poängterat detta och menar att med en bättre analys av problemet hade företaget sagt upp personalen direkt i stället för att permittera först och säga upp senare. Under förutsättning att företagen gör en korrekt

analys av det problem som råder vid den aktuella tidpunkten kommer permitterings- respektive uppsägningsbeslut att baseras på olika grunder.

Vid förfrågan om vilket medel som skulle vara lämpligt för att förhindra permitteringar, svarade de flesta företag med att ange utbildningsbidrag och liknande medel som lämpliga. En förutsättning är att beloppet är tillräckligt stort och att medlet inte omgärdas med alltför många olika villkor för erhållandet. Att företagen anser att en sysselsättningsbevarande subvention är ett lämpligt medel är inte förvånande. Med tanke på de relativt höga fasta kostnader som är förknippade med arbetskraften är företagen restriktiva med att permittera.

En sysselsättningsbevarande subvention täcker delvis eller i sin helhet de kostnader som företagen har på grund av undersysselsättningen. Huvudfrågan är hur företagen hade agerat utan bidrag. Vid våra diskussioner med företagen har framgått att en sysselsättningsbevarande subvention kommer att öka företagets benägenhet att varsla om permitteringar jämfört med en situation utan subvention. Dessutom kommer varslat att omfatta flera anställda om det finns en subvention än i fallet utan subvention.

Vid uppsägningar är planeringstiden oftast betydligt längre än vid permitteringar. Ett viktigt skäl är de institutionella förhållandena, dvs lagen om anställningsskydd (LAS) som reglerar uppsägningstidens längd. Även själva processen innan man kommer fram till beslutet att varsla om uppsägningar kan bli långvarig. Varsel om uppsägningar föregås även av långa förhandlingar mellan arbetstagarorganisationerna och företaget. Dessa förhandlingar gäller i första hand frågan om arbetsbrist som kan motivera uppsägningar verkligen föreligger. Det kan ta tid innan arbetsbristen fastställs och varsel kan läggas. I och för sig är det enligt LAS arbetsgivaren som ensam kan avgöra om arbetsbrist föreligger eller ej. De företag som hade varit med om uppsägningar tidigare menade emellertid, att inget företag utnyttjar sin rätt att själv definiera arbetsbristen och låta frågan eventuellt gå till arbetsdomstolen. Orsaken är de höga kostnader, de "good will"-förluster och inte minst försämring av arbetsklimatet som ett sådant beslut skulle kunna medföra.

Varsel om uppsägning kräver en väl avvägd planering från företagets sida. Varslet får inte komma för tidigt då det kan vara svårt för företaget att påvisa arbetsbrist, men inte heller för sent, eftersom kostnaderna ökar och företagets lönsamhet försämras ytterligare.

På frågan om en lönesubvention skulle kunna motivera företagen att uppskjuta beslutet om uppsägningar, menade företagen att den inte har någon effekt. Uppsägningar kommer till stånd när företagets problem är av mer långsiktig natur. En fördröjning av beslutet skulle endast förvärra situationen, då förändringar i företagen måste ske så fort som möjligt om chan-

sen att överleva skall finnas kvar.

Nästa fråga är hur långsiktig personalplaneringen är när det gäller nettoökningen av anställningsvolymen. De intervjuade företagen menade att nettoökningsbeslut hänger intimt samman med de långsiktiga expansionsplaner som företagen har, dvs med investeringsplaneringen. Nettoökningar för att klara av konjunkturella eller säsongsmässiga variationer i efterfrågan sker i allmänhet inte. Företagen har reservkapacitet för det ändamålet. Visar det sig emellertid att efterfrågeökningen är större än vad man kan klara med reservkapaciteten kommer företagen i allmänhet inte att genomföra nyanställningar om sådana inte är planerade.

Samtidigt som företagen säljer ut sina färdigvarulager tar man ut övertid från personalen. För närvarande kan företagen enligt gällande regler ta ut 200 timmars övertid per anställd och år. Detta innebär att man kan få ytterligare ca 12 procents arbetstid. Med de fackliga organisationernas dispens kan ovannämnda uttag ökas.

När arbetskraften är fullt utnyttjad och efterfrågetrycket fortsätter, skulle man förvänta sig att företagen börjar nyanställa personal. Så är emellertid vanligtvis inte fallet. Nyanställningar undviks i det längsta. I stället ändrar man leveranstider genom att dels fördröja leveranser, dels göra flera delleveranser till sina kunder. Andra möjligheter som används är att hyra in arbetskraft från andra företag eller att lägga ut vissa arbetsmoment eller delorder till andra företag. Dessa möjligheter har utnyttjats av de flesta företag oberoende av storlek. Ytterligare en möjlighet som framför allt mindre och medelstora företag har är att temporärt återanställa tidigare anställda som är pensionerade och som är villiga att arbeta under en begränsad tid. Företagen får då in personal som kan arbetet och som inte kommer att kräva att få stanna kvar.

Utifrån diskussionerna med företagen är vår uppfattning att man är ytterst restriktiv när det gäller nyanställningar som resulterar i nettoökningar av personalen för att på så sätt möta ett efterfrågetryck vars långvarighet är relativt osäkert. Som ett exempel kan nämnas att ett företag som med 45 anställda under en 7-månaders period tog ut 45-timmars arbetsvecka, dvs totalt ca 6.300 timmar övertid. Det motsvarar ca 4 heltidstjänster på helårsbasis. Vid förfrågan om det kanske inte hade varit bättre att anställa mer personal svarade företagets chef att vi har börjat fundera lite på detta den senaste tiden. Det är svårt att säga om detta beteende är representativt eller ej. Men som tidigare nämnts är företagen mycket försiktiga med nyanställningar. Fantasirikedomen när det gäller att hitta andra lösningar är mycket stor. Företagen planerar sin arbetsstyrka på sådant sätt att man kan möta ganska betydande förändringar i efterfrågan (både upp- och nedgångar) utan att förändra personalstyrkan.

De flesta tillfrågade företag som planerade en expansion hade långsiktiga planer. Detta gäller företag i alla storleksgrupper och inte endast stora och medelstora företag. Det fanns små företag som har angivit, att deras planer sträcker sig upp till en femårsperiod.¹⁹

För att kunna göra så långsiktiga planer måste företagen ha en god kunskap om sin marknad. Att stora och även medelstora företag hade den kunskapen var förväntat. Det visade sig emellertid att även små företag lägger ner mycket arbete på att hålla sig informerade om sin marknad. De har oftast detaljerad information om vad, och till vilka priser konkurrenterna över hela landet – och i vissa fall även i utlandet – säljer sina produkter.

Behovet av långsiktig planering speciellt när det gäller företags expansion medför att möjligheterna för en temporär sysselsättningsskapande subvention att påverka företagens anställningsbeslut blir små. Alla företag har påpekat, att man inte anställer för att det finns en subvention att få, om subventionen innebär att man måste ändra på sina planer för att erhålla den. Som tidigare redovisats var det ytterst få företag som skulle kunna tidigare lägga ett nyanställningsbeslut. Det är självfallet så att storleken på subventionen och företagens vilja att ändra beslutet i viss mån hör samman. Rekryteringsstimulansbidraget på maximalt 23.000 kronor verkade dock inte vara tillräckligt stort för att påverka företagens ställningstagande.

En sådan subvention kan ha en viss effekt på företag som under en lågkonjunktur har minskat anställningsvolymen via naturlig avgång kombinerad med anställningsstopp och vid konjunkturuppgången planerar komma upp till den ursprungliga anställningsnivån igen. Sådana företag kan tänkas tidigare lägga en planerad anställningsökning.

Av vår undersökning framgår att en nettoökning av antalet anställda i företagen sker på basis av en långsiktig planering av företagens expansion. Kortsiktiga medel kan enligt företagen inte påverka långsiktiga beslut. Sätts emellertid medlet in inom den period då den planerade nyanställningen ändå skulle ske har de flesta företag inget emot att ta subventionen. I vissa enstaka fall skulle de även kunna tänka sig att tidigare lägga beslutet något.

Vi har frågat företagen hur rekrytering av personal sker. Svaren på denna fråga var beroende av vilken typ av personal man syftade på. Enligt lagen om obligatorisk platsanmälan skall alla vakanser (med vissa få undantag) anmälas till arbetsförmedlingen. Vi ville emellertid veta i vilken utsträckning anställningar sker från den grupp sökande som förmedlats via arbetsförmedlingen.

Det visade sig att företagen vanligtvis har andra sätt att rekrytera personal. Den mest använda metoden var att personalavdelningen meddelade de anställda, att det fanns behov av ett visst antal individer i olika befattningar.

Företagen anställde i princip dem som rekommenderades av den egna personalen. På så sätt tog den anställde som rekommenderade en individ på sig en del av ansvaret (åtminstone det moraliska) för att individen skötte sina arbetsuppgifter på ett för företaget lämpligt sätt. Denna implicita ansvarsöverföring gjorde, att inga anställda rekommenderade personer om de inte var relativt säkra på att dessa var lämpliga. Detta förfaringssätt är tydligen vanligt när det gäller lägre tjänstemän och kollektivanställda.

De flesta företag menade att man försöker undvika att anställa individer som kommer från arbetsförmedlingen. I vissa fall kunde detta dock inte undvikas framför allt då det är svårt att avvisa personer med motivering att de inte var tillräckligt kvalificerade för uppgiften.

Det fanns företag, speciellt mindre, som *endast* anställde personer som rekommenderats av de egna anställda, vänner, bekanta eller affärskontakter.

Företagen menade att de var mycket noggranna med vem de anställde och tog rekommendationer utav flera tidigare arbetsgivare och inte endast den senaste. Man motiverade försiktigheten med LAS, och vikten av att göra ett korrekt urval med hänsyn till utbildningskostnaderna.

Vissa företag förklarade sin ovilja att anställa personal som kommer från arbetsförmedlingen med att säga att bra arbetskraft går sällan till arbetsförmedlingen. De får jobb ändå.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera följande: Personalplanering när det gäller nettoökning av antalet anställda är starkt förknippat med de expensionsplaner som företagen har. Subventionerna är i princip välkomna, om man inte behöver ändra planerna annat än marginellt.

Arbetskraften betraktas av företagen som en fast produktionsfaktor och denna uppfattning baseras dels på de relativt höga anställnings- och utbildningskostnaderna, dels på institutionella och andra sociala förhållanden som råder.

Rekrytering av arbetskraft sker efter ett mycket noggrant urval där de personliga egenskaperna hos individerna spelar en avgörande roll. Vidare sker rekryteringen huvudsakligen via rekommendationer av företagets egna anställda, eller andra personliga kontakter. Enligt de undersökta företagens uppgifter, anställs arbetskraft som kommer från arbetsförmedlingen endast i undantagsfall.

Företagen menar att en sysselsättningsbevarande subvention typ utbildningsbidrag är ett bra medel för att undvika permitteringar. Företagens uppfattning är konsekvent med tanke på att de betraktar arbetskraften som en fast produktionsfaktor och ser subventionen som ett tackningsbidrag för

de fasta kostnaderna. Likaså grundar sig företagens ovilja att genomföra nettoökningar av anställningsvolymen under perioder med högt efterfrågetryck på samma uppfattning. Man investerar inte i större kapacitet om efterfrågeökningen inte är bestående, utan man försöker klara situationen på andra sätt än att nyanställa.

3.4 Sysselsättningseffekter – Några jämförande studier

I likhet med Sverige har även andra länder provat att under 1970-talet använda sig av lönesubventioner. Gemensamt för dessa stöd har varit att de kopplats till vissa villkor, som företagen skulle uppfylla för att erhålla stödet. Villkoren kunde tex vara att stödet utgick under förutsättning att en nettoökning av anställningsvolymen ägde rum, eller att företagen underlät att permittera eller säga upp personal.

Skillnaderna har dock varit stora mellan olika länder vad gäller bidragsbestämmelser, stödperiodens längd, storleken på subventionen och även utformning och inriktning av medlet. Vissa länder använder medlet i konjunkturstabiliserande syfte, andra av strukturpolitiska skäl. Även fördelningsspolitiska målsättningar har spelat in vid utformningen av stödet i de olika länderna.

Beroende på syftet har också stödperiodens längd varierat. I de länder som av konjunkturskäl använde medlet har stödperiodens längd varit kort. Som exempel kan nämnas det svenska nyrekryteringsbidraget, som utgick under nio månader, eller den västtyska och finska varianten som varade sex respektive fyra månader. Syftet har varit att få till stånd en snabb ökning av sysselsättningen. Sysselsättningsmålet kan emellertid kombineras med flera andra mål. Det västtyska nyrekryteringsbidraget utgick till regioner vars arbetslöshet beräknad för perioden september till november 1974, översteg den genomsnittliga för landet i sin helhet med 0,5 procentenheter. För att bidrag skulle utgå till företagen skulle vidare individer som varit registrerade som arbetslösa under tre månader eller däröver erbjudas sysselsättning.

Denna utformning kan jämföras med det svenska nyrekryteringsbidraget som utgick generellt i alla regioner till alla företag och oberoende av vilka personer som anställdes.

Nyrekryteringsbidrag med betydligt längre varaktighet än de ovannämnda är – eller har varit – i kraft i Kanada, USA och Irland. Syftet med denna utformning har varit att påverka den långsiktiga sysselsättningsutvecklingen i respektive land. Stödperiodens längd i dessa länder har varit minst ett och ett halvt år.

I Frankrike utgår utbildningsstöd till företag som anställer och utbildar ungdomar utan att minska antalet övriga anställda. Den brittiska "Small Firms Employment Subsidy" är ett exempel på stöd med regionalpolitisk karaktär.

Den brittiska "Temporary Employment Subsidy" utgick i syfte att förhindra uppsägningar. Det svenska utbildningsbidraget har till syfte att förhindra permitteringar och/eller uppsägningar, men – till skillnad från det brittiska stödet – har det svenska som villkor att de berörda anställda erhåller någon form av utbildning i företagets regi.

De stora skillnaderna i syftet, utformningen och varaktigheten av stödet i de olika länderna medför att sysselsättningseffekterna inte blir helt jämförbara. I det följande kommer vi att kort presentera två studier som behandlar programmen i Västtyskland och i Storbritannien. Det västtyska programmet hade en del likheter med det svenska nyrekryteringsbidraget, medan det brittiska programmet liknade det svenska utbildningsbidraget. På grund av likheterna mellan stödformerna kan också vissa jämförelser göras. Vi vill emellertid redan nu understryka att jämförelsen måste tolkas med stor försiktighet med hänsyn till de olikheter i utformningen av subventionerna som föreligger.

Mer detaljerade översikter när det gäller subventioner i olika länder kan man finna i bl.a. Kopits (1978), Calame (1980), Schwanse (1980), Rehn (1981) och OECD rapport (1982).

3.4.1 Det västtyska programmet. Presentation och jämförelse med den svenska motsvarigheten

Det västtyska lönesubventionsprogrammet var utformat som selektivt sysselsättningsskapande. Programmet introducerades i december 1974 och varade till maj 1975. Selektiviteten i programmet bestod av att det var riktat till regioner med en arbetslöshet som med 0,5 procentenheter översteg den genomsnittliga för landet (beräknat för perioden september–november 1974), samt att det utgick för nettoökning av anställningsvolymen bestående av individer som var långtidsarbetslösa (tre månader eller längre). Subventionens storlek uppgick till ca 60 procent av lönekostnaderna under sex månader. Företagen fick subventionen i förskott men var återbetalningsskyldiga, om de sade upp arbetskraft inom sex månader efter det att de hade anställt subventionerad arbetskraft. Vidare fick företagen intyga att utan subventionen skulle individen inte anställas. Syftet med medlet var att inför en förväntad konjunkturuppgång få en tidigareläggningseffekt av nyrekryteringar, speciellt inom regioner med hög arbetslöshet och för långtidsarbetslösa grupper – dvs skälen var av regional-, konjunktur- och fördelningspolitisk art.

Enligt Schmid (1977 och 1979) som gjorde en utvärdering av programmet, utgick subvention för knappt 80.000 individer till en total utgift på ca 380 miljoner DM. Det intressanta är emellertid att av de ca 80.000 subventionerade arbetena kunde, enligt Schmid, endast ca 20.000 betraktas som nyskapad sysselsättning, dvs 75 procent av antalet subventionerade arbeten hade, enligt denna undersökning, kommit till stånd även utan subvention.

En annan intressant aspekt är att medlet introducerades under en period, då det är vanligt med säsongsarbetslöshet bland anställda inom byggnadsindustrin. Perioden december till april täcker exakt vinterperioden, med låg aktivitet, och våren då uppgången börjar.

Mer än 40 procent av det totala subventionsbeloppet gick till byggnadsindustrin och endast 30 procent till tillverkningsindustrin. De branscher som erhöll mest inom tillverkningsindustrin var dessutom byggnadsmaterial- och trävaruindustrin, dvs branscher som producerar för byggnadsindustrin. Det är mycket som tyder på att medlet till större del gick åt för att subventionera en ökning av den säsongsmässiga sysselsättningen som ändå skulle ha kommit till stånd.

Enligt Swanse (1980), som för OECD:s räkning sammanfattade ett antal studier om lönesubventionernas effekter i olika europeiska länder, var den allmänna uppfattningen om det tyska nyrekryteringsbidraget att medlet var ett misslyckande. Denna uppfattning delas i viss mån av Schmid själv och även av Philips (1978).

Det tyska programmet är det som närmast liknar det svenska nyrekryteringsbidraget. En väsentlig skillnad är att det svenska programmet var generellt, dvs att bidraget kunde erhållas av alla företag som kunde uppvisa en nettoökning av anställningsvolymen inom bidragsperioden, oberoende av region eller vilken grupp individer företagen anställde. Vidare var syftet med det svenska bidraget att förmå företagen att tidigare lägga planerade anställningsökningar. Ett villkor för att företagen skulle få bidraget var att i förväg anmäla till arbetsförmedlingen att de planerade en utökning av personalstyrkan.

Enligt AMS-undersökningen om nyrekryteringsbidragets effekter, lämnade totalt 11.700 företag in förhandsanmälan om att de planerade utöka personalstyrkan med drygt 48.000 individer. Av de 11.700 företag som lämnade förhandsanmälan sökte endast 5.400 (46 procent) bidrag och därav fick 3.700 företag bifall på sin ansökan. Övriga uppfyllde inte alla villkor.

Totala antalet nyanställda, såväl på heltid som på deltid, hos bidragsföretagen var 29.000 personer. Samtidigt slutade 11.400 personer sin anställning under bidragsperioden. Totalt uppgick nettoökningen av anställningsvolymen, för vilken bidrag beviljats (efter omräkning till heltidsanställda) till 16.100 personer.

Av ovanstående kan vi konstatera att nettoökningen i Tyskland blev ca 20.000 personer medan det i Sverige blev ca 16.000. I Tyskland beviljades bidrag för nästan 80.000 personer, medan det i Sverige endast beviljades för den faktiska nettoökningen, dvs ca 16.000 personer.

AMS räknar i sin rapport om sysselsättningsökningen via nyrekryteringsbidraget till *helårsarbete*, och kommer fram till att mellan 650 och 1.300 nya arbetstillfällen på årsbasis tillkommit under bidragsperioden. Det totala utbetalade beloppet uppgick till 128 miljoner kronor, vilket innebär en utgift för staten på mellan 102.000 kronor och 204.000 kronor per helårsarbetstillfälle.

Någon omräkning till helårsarbetstillfällen görs inte i den tyska undersökningen. Vi vet emellertid att den totala utgiften uppgick till 380 miljoner DM. Nettosysselsättningsökningen uppgick till ca 20.000 personer. Det motsvarar en utgift per individ av nästan 20.000 DM eller ca 58.000 kronor med 1982 års växelkurs. Även om det förefaller som om det tyska bidraget per individ är betydligt lägre än det svenska, måste samtidigt observeras att den tyska ökningen ej är beräknad på helårsarbetskraft.

Gör vi motsvarande beräkning vad gäller det svenska bidraget har vi en nettoökning av antalet anställda på ca 16.000 individer. Fördelas den totala utgiften på 128 miljoner kronor på dessa blir utgiften ca 8.000 kronor per individ, vilket är betydligt lägre än den tyska.

En korrekt jämförelse mellan de två länderna är inte möjlig att göra på grund av de skillnader i såväl utformning som syfte med stödet vilket tidigare har poängterats. Vidare krävs för att jämförelsen skall bli korrekt, att undersökningarna i respektive land studerar samma frågeställningar samt gör det på ett likartat sätt. Så har inte varit fallet med ovan beskrivna undersökningar, vilket gör att resultaten inte blir helt jämförbara. Vi har varit medvetna om dessa skillnader, men bland olika typer av subventioner i skilda länder var det västtyska programmet det som mest liknade det svenska, vilket också var anledningen till att vi valde att jämföra sysselsättningseffekterna i ovannämnda program.

3.4.2 Det brittiska programmet. Presentation och jämförelse med den svenska motsvarigheten

I Storbritannien har två olika typer av lönesubventioner prövats. Den ena är den s k "Small Firms Employment Subsidy" med relativt stark regional inriktning, som skulle kunna jämföras med den svenska regionalstödspolitiken. Den andra är den s k "Temporary Employment Subsidy" (TES), vilken introducerades i augusti 1975 och varade fram till och med mars 1979. Företagen kunde emellertid erhålla stödet fram till slutet av mars 1980, då programmet skulle avslutas helt, förutsatt att man hade ansökt om stödet före utgången av mars 1979.²⁰

Från 1975 till 1979 har TES-programmet reviderats vid ett flertal tillfällen. Det brittiska TES är en typ av lönesubvention som har relativt stora likheter med det svenska utbildningsbidraget för permitterings- och uppsägningshottade, med den skillnaden att utbildningskravet inte fanns med i de brittiska bidragsbestämmelserna, samt att TES' huvudsakliga syfte var att förhindra uppsägningar, medan syftet med det svenska programmet var att förhindra även permitteringar.

Syftet med TES var (a) att förhindra uppsägningar och således öka sysselsättningen och minska arbetslösheten i jämförelse med vad den hade kunnat bli utan stödet, och (b) att hålla produktionskapaciteten – arbetskraft och maskiner – intakt inför uppgången i konjunkturen. TES var således ett temporärt arbetsmarknadspolitiskt medel, i likhet med det svenska utbildningsbidraget, med huvudsakligt syfte att bevara sysselsättningen på kort sikt.

En utvärdering av TES-programmet har genomförts av Deakin och Pratten, (1982) på basis av en enkätundersökning med kompletterande intervjuer. Urvalsbasen i deras undersökning var sex branscher och fem regioner och den totala populationen uppgick till 2.004 företagsenheter vilka samtliga hade erhållit bidraget. Antalet företag som ingick i undersökningsurvalsgruppen uppgick till 227 enheter,²¹ varav 119 (52,4 procent) lämnade svar. Vidare drogs ett urval av företag som inte hade erhållit stödet. Dessa utgjorde en kontrollgrupp. Totala urvalet i kontrollgruppen uppgick till 190 företag och man erhöll 54 stycken användbara svar, av vilka 47 (24,7 procent) var fullständiga.

Det totala antalet arbeten som subventionerades i Storbritannien uppgick under undersökningsperioden (augusti 1975–december 1977) till ca 370.000. Det intressanta är att av dessa tillhörde ca 180.000 (48,6 procent) klädes-, sko- och textilindustrin. Det är industrier som har varit i kris under många år, inte bara i Storbritannien utan även i Sverige och andra höglöneländer.

Det totala antalet arbeten som subventionerades i Sverige och tillhörde samma industri var betydligt mindre. Under perioden juli 1976–december 1977 beviljades utbildningsbidrag för ca 173.000 personer. Av dessa tillhörde endast drygt 10.000 individer (6 procent) teko-industrin där också sko- och lädervaruindustrin var inkluderad.

Det var således betydligt lägre andel arbeten inom teko-industrin i Sverige som erhöll subvention än i Storbritannien, detta trots att även den svenska teko-industrin var i en svår kris under perioden. En förklaring till den ringa andel svenska teko-företag som fick utbildningsbidrag kan vara att det samtidigt med utbildningsbidraget utgick en hel del andra stöd av industripolitisk karaktär, varav det viktigaste var det sk äldrestödet, som den svenska teko-industrin mottog.

Vilken effekt på sysselsättningen en lönesubvention har är i hög grad beroende på dess storlek och av den tidsperiod som företagen får sina lönekostnader subventionerade.

Den brittiska subventionens storlek vid introduktionen (augusti 1975) uppgick till 10 pund per vecka för heltidsarbetande personer och hälften för deltidsarbetande personal. Företagen kunde erhålla subventionen under maximalt sex månader. I april 1976 fördubblades subventionen för både hel- och deltidsarbetande personer och i mars 1977 halverades beloppet. När den brittiska subventionen var som störst (20 pund per vecka), svarade medlet för ca 40 procent av den genomsnittliga lönekostnaden (exklusive lönebikostnader) för företagen inom de industrier som utnyttjade medlet som mest, dvs den brittiska motsvarigheten till svenska teko-industrin. När det gäller den övriga industrigruppen svarade subventionen för ca 30 procent av lönekostnaderna.

Det svenska utbildningsbidraget uppgick under perioden februari 1977 till januari 1978 till 25 kronor/timme under 160 timmar och 15 kr/timme för maximalt 800 timmar ytterligare per individ. Från och med januari 1978 ökades andelen timmar med 25-kronors subvention till maximalt 480 timmar. Under 1977 och 1978 var den genomsnittliga timförtjänsten inom svenska tillverkningsindustrin 29 kronor/timme respektive 33 kronor/timme, vilket innebär att subventionen svarade för ca 80 procent av företagets lönekostnad exklusive lönebikostnaderna.²² Som framgår av ovanstående var den svenska subventionens andel av lönekostnaderna i jämförelse med den brittiska dubbelt så stor. Detta är viktigt att hålla i minnet vid jämförelsen av sysselsättningseffekterna.

Deakin och Pratten (1982) gör en detaljerad uppsplattning av de olika effekter på sysselsättningen som TES-programmet har haft. Deras syfte är att beräkna nettosysselsättningseffekten.

Från det totala antalet subventionerade arbeten räknar de bort (a) den sysselsättning som trots subventionen inte kunde upprätthållas, (b) den sysselsättning som även utan subventionen hade bevarats, (c) den s k dominoeffekten, vilket innebär att subventionen till ett företag leder till snedvridna konkurrensförhållanden som gör att andra företag blir tvungna att söka och få subvention. Det innebär t ex att två arbetstillfällen subventioneras för att "rädda" ett. Slutligen (d) undanträngningseffekten s k displacement, vilket innebär att sysselsättningen i icke-subventionerade företag minskade på grund av konkurrensen från subventionerade företag. I Deakin och Prattens undersökning tas endast hänsyn till den inhemska undanträngningseffekten.

Den sysselsättning som bevarades ger emellertid upphov till vissa multiplikator- och "spillover"-effekter, vilka läggs till det totala antalet bevarade arbeten för att få fram nettosysselsättningseffekten. Enligt Deakin och Pratten uppgick nettosysselsättningseffekten till ca 50 procent av det totala antalet arbeten som subventionerades.

Vid första anblicken verkar det brittiska programmets effektivitet relativt tillfredsställande. Man kan inte förvänta sig 100-procentig effektivitet när det gäller, arbetsmarknadspolitiska eller ekonomiskpolitiska medel. Ett närmare studium av de grunder som Deakin och Pratten baserade sina skattningar på, visar att det finns skäl att ifrågasätta deras slutsatser.

Den brittiska undersökningen baseras i huvudsak på enkätsvar från företagen, som hade erhållit subventionen. Av den totala urvalspopulationen på 227 företag besvarade endast 119 (52,4 procent) enkäten. Utav dessa besvarade endast 72 (60,5 procent) frågorna relevanta för sysselsättningseffekten av medlet. Jämfört med det totala antalet tillfrågade företag blir svarsfrekvensen på ovannämnda frågor ca 32 procent.

Bortfallet i undersökningen är stort, och ännu större när det gäller de speciella frågor som behandlar sysselsättningseffekten. Med hänsyn till att ingen bortfallsundersökning redovisas menar vi att slutsatserna kring sysselsättningseffekterna av medlet kan ifrågasättas.

Det svenska utbildningsbidraget var i likhet med den brittiska TES en sysselsättningsbevarande subvention. Enligt Petersson och Vlachos' (1978) undersökning, där i princip samma metodik användes som i den brittiska undersökningen (men med betydligt större svarsfrekvens, ca 83 procent), kunde man konstatera att mellan 38 och 46 procent av det totala antalet individer, för vilka bidrag utgick, skulle ha *permitterats* om bidraget ej hade utgått. Resultatet skulle vara jämförbart med det brittiska om det inte just handlade om *permitteringar*.

Permitteringsbeslutet skiljer sig väsentligt från uppsägningsbeslutet, vilket vi tidigare har poängterat. Det brittiska TES utgick för att förhindra *uppsägningar*. Andelen uppsägningar som det svenska programmet förhindrade uppgick till mellan 5 och 6 procent, dvs cirka en tiondel av den brittiska.

Vidare diskuterar Petersson och Vlachos (op.cit.) visserligen problemet med undanträngningseffekter som medlet kan ha gett upphov till men försöker inte på något sätt skatta storleken av dessa för att komma fram till en nettosysselsättningseffekt av utbildningsbidraget. Som nämnts täckte det svenska bidraget ca 80 procent av lönekostnaden (exklusive bikostnaderna), medan den brittiska endast täckte 30–40 procent.

Man kan konstatera att det svenska utbildningsbidraget antingen har varit mycket ineffektivt jämfört med det brittiska, eller att det finns skäl att ifrågasätta resultaten av den brittiska undersökningen. Hur kan man annars förklara att trots att bidraget var dubbelt så stort i Sverige förhindrades bara tio gånger färre uppsägningar i jämförelse med Storbritannien? Resultaten är jämförbara när det gäller permitteringar, men utöver vad som ovan nämndes angående skillnaderna i beslutet gällande permitteringar och uppsägningar anger de svenska skattningarna *bruttoeffekten*, medan den brittiska anger *nettoeffekten*. Skillnaden mellan de svenska och brittiska resultaten skulle således bli ännu större om man hade skattat nettoeffekten i Sverige.

Det är inte endast i Sverige som uppsägningskostnaderna finns och är höga. Samma sak gäller även för Storbritannien, speciellt när det gäller arbetskraft som har varit anställd i mer än två år.

Det finns dock vissa faktorer som till en del kan förklara den stora sysselsättningseffekten som det brittiska TES-programmet kan ha haft. Den viktigaste är att den utan jämförelse största mottagargruppen företag tillhörde vad som i Sverige faller inom ramen för teko-industrin. Det är arbetsintensiva företag utsatta, i likhet med den svenska teko-industrin, för hård internationell konkurrens. En 40-procentig lönekostnadssänkning kunde temporärt förhindra nedläggningar och/eller driftsinskränkningar hos många företag genom att deras möjlighet att konkurrera vid givna marknadspriser ökades åtminstone temporärt. Många företag såg förmodligen bidraget som en möjlighet att uppskjuta beslut om driftsinskränkningar alternativt nedläggningar med den förhoppningen att situationen kanske förbättrades när bidragsperioden slutade, eller att staten skulle erbjuda fler bidrag. Deakin och Pratten (op.cit.) poängterar att deras skattningar angående sysselsättningseffekten avser det kortsiktiga perspektivet.

En ytterligare faktor som talar för större effektivitet hos TES-programmet i jämförelse med det svenska utbildningsbidraget kan vara att de brittiska företagen inte behövde anordna något utbildningsprogram för sina anställda.

Det enda kravet var att de inte skulle säga upp någon individ under subventionsperioden. Samma krav fanns med i det svenska programmet, samtidigt som företagen också var tvungna att anordna en utbildning för sina anställda. Många företag (speciellt mindre) saknade resurser för detta och kunde inte uppfylla kraven.

Låt oss sammanfatta kort. Resultaten av de empiriska studier som har genomförts i både Storbritannien och Sverige pekar på att det brittiska programmet var effektivare än det svenska. Det finns emellertid skäl som talar för att sysselsättningseffekten av TES är överskattad. Samma sak gäller dock för resultaten av den svenska undersökningen, vilket har påpekats tidigare.

3.5 Sysselsättningseffekter av generella, ej villkorsbundna lönesubventioner

3.5.1 Allmänt

I de föregående avsnitten har vi koncentrerat analysen till temporära lönesubventioner som utgår under förutsättning att företagen uppfyller vissa på förhand fastställda villkor. Detta är den vanligaste utformningen av temporära lönesubventionsprogram både i Sverige och i andra länder (se kapitel 1). I det följande kommer vi att studera det fall då medlet inte är knutet till några villkor för företagen.

Att staten ger en lönesubvention till företagen utan att samtidigt ställa några villkor för medlets erhållande är inte någon vanlig företeelse. Det är emellertid ingenting som hindrar att medlet kan utformas på det sättet och därmed kan det vara intressant att studera medlets effekter på sysselsättningen under förutsättning att alla företag i industrin erhåller stödet oavsett om de ökar anställningsvolymen eller ej. Man kan egentligen jämföra en lönesubvention utformad på detta sättet med en sänkning av arbetsgivaravgiften och/eller andra sociala lönebikostnader under en viss tidsperiod.

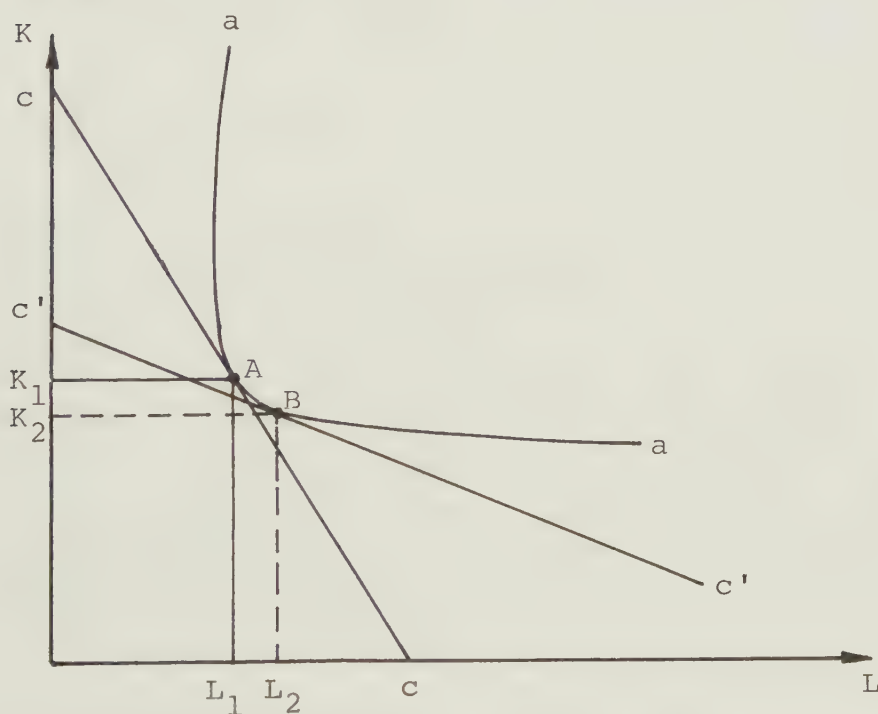
Vid analysen av sysselsättningseffekter då medlet utformas enligt ovan, lägger vi speciell vikt vid skillnaden mellan en lönesänkning som förväntas bli bestående och en lönesänkning som är temporär. I samband med detta presenteras resultaten av några ekonometriska skattningar genomförda både för Sverige och för några andra länder. Dessa används för att kvantifiera den sysselsättningsökning som en viss lönesänkning kommer att ge upphov till.

3.5.2 Sysselsättningseffekter

Det ekonomiska argumentet bakom lönesubventionen är relativt enkelt. Företagets kostnad för arbetskraften sjunker, vilket leder till att den efterfrågade kvantiteten ökar. Vid en prisförändring på arbetskraft är den totala effekten på arbetskraftsefterfrågan summan av substitutions- och produktions- eller skaleffekterna.

I diagram 3.5 visas att en given produktionsmängd kan framställas med hjälp av olika insatser av arbete och kapital. Detta beskrivs av isokvanten $a-a$. Valet av faktorkombinationen K_1 (kapital) och L_1 (arbete) bestäms av tangeringspunkten (A) mellan isokostlinjen $c-c$ och isokvanten. Lutningen av isokostlinjen bestäms av de relativa faktorpriserna r/w där r och w betecknar priset på kapital respektive arbetskraft.

Diagram 3.5.



Om priset på arbetskraft sjunker relativt priset på kapital kommer faktorprislinjen att ändras till $c'-c'$. En ny optimumpunkt (B) erhålles. Förflyttningen från punkt A till B är *substitutionseffekten*. Detta innebär att företaget producerar samma mängd varor med en annan faktorkombination, i det fallet K_2 och L_2 , vilket visar att produktionen blir mer arbetsintensiv. Hur stor förflyttningen längs isokvanten blir är beroende på substitutionselasticiteten. Substitutionselasticiteten (σ_{KL}) mellan två produktionsfaktorer definieras som den procentuella förändringen av faktorintensiteten vid en procentuell förändring av de relativa faktorpriserna (r/w) (Se Allen 1972).

Substitutionselasticitetens storlek uttrycker i princip de teknologiska betingelser under vilka produktionen sker, och isokvantens lutning bestäms av dessa. Ju lättare det är att substituera kapital med arbete desto större blir värdet av substitutionselasticiteten och vice versa.

Substitutionseffekten, vilken definieras som $-\sigma_{KL}(1-s)$ där s är löneandelen av det totala förädlingsvärdet, är mindre på kort än på lång sikt. Det är naturligt då det tar en viss tid för ett företag att anpassa sig till den produktionsteknologi som betingas av de ändrade relativa faktorpriserna. Storleken på substitutionseffekten kan variera mellan företag även inom samma bransch. Detta beror dels på att åldersstrukturen i realkapitalet kan skilja sig åt, dels på att företagsstorlek kan påverka valet av teknologi.

Substitutionseffektens storlek är inte endast beroende av den produktionsteknologi, som företagen använder, utan också i hög grad av den allmänna aktivitetsnivå som råder i ekonomin. Under en lågkonjunktur då företagen har ledig produktionskapacitet är det sannolikt att substitutionseffekten blir mycket låg.

Utöver substitutionseffekten kan en lönesubvention leda till en ökning i produktionsvolymen vilket kallas för produktions- eller skaleffekt.

Lönesubventionen medför att företagets marginalkostnader (MC) och även genomsnittliga kostnader (AC) blir lägre för varje given produktionsmängd. Ett företag som strävar efter att göra så bra resultat som möjligt (vinstmaximera) kommer att finna det lönsamt att vid *givet* varupris öka sin produktion. Till följd därav kommer efterfrågan på arbetskraft också att öka. Ju större produktionseffekten är desto större blir självfallet ökningen av efterfrågan på arbetskraft.

Storleken på produktionseffekten är beroende dels på kostnadsstrukturen i företaget dels på varupriselasticiteten. En lönesubvention riktad till ett företag med hög löneandel, dvs arbetsintensivt, påverkar kostnadsstrukturen mer än hos ett kapitalintensivt företag med låg löneandel. Produktionskostnaderna sjunker via en subvention riktad till arbetskraft mer i det förra än i det senare fallet.

På *kort sikt* måste produktionseffekten hänga samman med vilka expansionsmöjligheter varje företag har vid den givna teknologin. Om det finns ledig kapacitet eller om det går att öka produktionsvolymen via t ex övertidsarbete, övergång till heltidsarbete för en del av de anställda, tillgång till lämplig arbetskraft, eller överhuvudtaget tillgång till arbetskraft, nyanställningskostnader m m.

Den totala sysselsättningseffekten av en lönesubvention är beroende av både substitutions- och produktionseffekten. Båda dessa effekter kan sammanfattas i ett mått på *löneelasticiteten* (e_L) (Se Allen op.cit.).

$$e_L = -\sigma \cdot (1 - s) + e \cdot s$$

där

σ = substitutionselasticiteten mellan arbete och kapital

s = löneandelen av det totala förädlingsvärdet

e = varupriselasticiteten

$-\sigma \cdot (1 - s)$ = substitutionseffekten

$e \cdot s$ = produktionseffekten

Intuitivt kan man förstå att den långsiktiga *löneelasticiteten* (dvs summan av substitutions- och produktionseffekterna) måste vara större än den kortsiktiga. Detta förklaras med att företaget på kort sikt har en given teknologisk struktur som baseras på de existerande relativa faktorpriserna. En förändring i dessa påverkar företagets produktionsfaktorkombination mindre på kort sikt än på lång, då teknologin kan förändras efter de gällande och förväntade faktorprisrelationerna.

Hur stor förändringen i produktionsfaktorkombinationen blir av en förändring i de relativa faktorpriserna anges av substitutionseffektens värde. Detta är detsamma som löneelasticiteten vid konstant produktion, dvs man mäter endast rörelsen längs en isokvant.

Skattningar i syfte att beräkna löneelasticitetens värde vid konstant produktion (dvs endast substitutionseffekten) har utförts för olika länder inklusive Sverige. Ju högre värdet är av löneelasticiteten vid konstant produktion desto större är företagens teknologiska möjligheter att anpassa produktionsfaktorpriserna. Hamermesh (1976) har gjort en sammanställning över några studier där löneelasticiteten vid konstant produktion har skattats. Dessa skattningar sammanfattas i tabell 3.12.

Tabell 3.12. Sammanfattning av några studier av löneelasticiteten vid konstant produktion.¹

Författare och källa	Kort sikt		Lång sikt
	1-kvartals	1-års	
Brechling och Mortensen (1971)	0,06	0,14	0,15
Chow och More (1972)	0,16	0,35	0,37
Coen och Hickman (1970)		0,14	0,18
Nadiri (1968)			
sysselsatta	0,14	0,19	0,19
arbetstimmar	0,17	0,19	0,19
Nadiri och Rosen (1974) ²	0,02		
	0,01	0,05	0,14
Tinsley (1971)			
sysselsatta	0,001	0,01	0,14
arbetstimmar	0,002	0,01	0,06

Källa: Hamermesh (1976).

¹ Samtliga skattningar avser stora aggregat av samhällsekonomin.

² Olika sektorer.

Liknande skattningar – presenterade i tabell 3.13 – har utförts även för Sverige (Delander och Ekberg 1978).

Tabell 3.13. Värdet på löneelasticiteten vid konstant produktion i Sverige. Avser samtliga sysselsatta 1959–1975.

Bransch	Kort sikt (1 år)	Lång sikt
Totala industrin (SNI 2 + 3)	0,04–0,13	0,27–0,33
Träindustrin (SNI 33)	0,01–0,02	0,38–0,42
Massa- och pappersindustrin (SNI 34)	0,02–0,05	0,31–0,34
Jord- och stenindustrin (SNI 36)	0,04–0,12	0,27–0,29
Verkstadsindustrin (SNI 38)	0,03–0,09	0,17–0,25

Källa: Delander och Ekberg (1978).

Som framgår av tabellerna 3.12 och 3.13 är värdena på löneelasticiteten på kort sikt och vid konstant produktion genomgående låga. Utifrån dessa skattningar kan vi konstatera att företagens möjligheter till substitution mellan olika produktionsfaktorer på kort sikt är starkt begränsade. Vid en jämförelse mellan de utländska studierna och de svenska framgår att det kortsiktiga värdet på löneelasticiteten inte skiljer sig märkbart vid de flesta skattningarna. Däremot visar de utländska studierna till skillnad från den svenska, att den långsiktiga löneelasticiteten (vid konstant produktion) i de flesta fall ligger mycket nära den kortsiktiga, vilket är något förvånande. Det skulle innebära, att de flesta förändringar i produktionsfaktorkombinationen sker inom ett år.

Som tidigare poängterats är den totala effekten på arbetskraftsefterfrågan beroende av både substitutions- och produktionseffekten. Av tabell 3.14 framgår värdet av den totala kortsiktiga löneelasticiteten i Sverige, uppdelat i substitutions- och produktionseffekt.

Tabell 3.14. Värden av den totala kortsiktiga löneelasticiteten uppdelade på substitutions- och produktionseffekt. Avser samtliga sysselsatta 1959–1975.

Bransch	Substitu- tionseffekt	Produk- tionseffekt	Total löne- elasticitet
Totalindustrin (SNI 2 + 3)	0,04–0,13	0,17–0,35	0,21–0,48
Träindustrin (SNI 33)	0,01–0,02	0,25–0,51	0,26–0,53
Massa- och pappersindustrin (SNI 34)	0,02–0,05	0,27–0,54	0,29–0,59
Jord- och stenindustrin (SNI 36)	0,04–0,12	0,23–0,45	0,27–0,57
Verkstadsindustrin (SNI 38)	0,03–0,09	0,16–0,32	0,19–0,41

Källa: Delander och Ekberg (1978).

Som framgår av tabell 3.14 är produktionseffekten betydligt större än substitutionseffekten. En lönesänkning kommer att stimulera efterfrågan på arbetskraft huvudsakligen via den produktionseffekt, som lönesänkningen ger upphov till.

Ekberg (1979) har utfört en ekonometrisk studie i syfte att för Sverige skatta bl a sysselsättnings-, produktions- och priseffekten såväl som löneelasticiteten. Skattningarna avser både en marginell och en icke-marginell lönesubvention utgående med samma budgetbelopp såväl på kort som lång sikt. Den typ av subvention Ekberg arbetat med är, vad vi betecknat som "subvention ej förknippad med några speciella villkor för erhållandet". I vår analys kommer vi att använda oss av en del av de resultat, som Ekberg kommit fram till, inte minst på grund av att resultaten avser svenska förhållanden och därför är de mest intressanta för vår studie.

Ekberg har konstruerat en tvåfaktormodell där det antas att samtliga företag inom en bransch – hela den svenska industrin (SNI 2 + 3) – får subventionen. Både substitutions- och produktionseffekten skattas i en samlad modell, där båda effekterna inkluderas. Modellen formuleras med hjälp av en translog kostnadsfunktion i vilken ingår efterfrågefunktioner för både arbete och kapital.²³

Vad gäller *långsiktseffekterna* utgår Ekberg ifrån att subventionen inte är temporär utan att den utgår kontinuerligt vilket innebär att förändringar i faktorprisrelationen är bestående. Utvecklingen av effekterna av en lönesubvention följs under en 8-årsperiod och tre olika utvecklingsförlopp studeras, nämligen 1) jämförelsefallet dvs ingen lönesubvention 2) icke marginell lönesubvention samt 3) marginell lönesubvention.

Ekberg antar att en icke-marginell lönesubvention innebär en sänkning av arbetskraftskostnaderna med 3 procent i relation till jämförelsefallet. Den marginella lönesubventionen utgår för den arbetsstyrka som överstiger 80 procent av föregående års nivå. Budgetbeloppet antas vara detsamma i båda fallen. Sänkningen av arbetskraftspriset på marginalen varierar något från år till år. Beräkningar utförs med tre olika antaganden angående varupriselasticiteten, nämligen 0 och -1 , vilket utgör ytterlighetsfallen, samt $-0,51$, vilket utgör den av Delander och Ekberg (1978) skattade varupriselasticiteten för svensk industri.

Vi är emellertid intresserade av att studera lönesubventionernas effekter då medlet används i stabiliseringspolitiskt syfte. Därför kommer inte Ekbergs långsiktiga skattningar att närmare diskuteras. Om en lönesubvention används i konjunkturstabiliserande syfte – vilket är vår utgångspunkt – är det de kortsiktiga effekterna som är mest intressanta och därför studeras dessa i det följande.

Ekberg har i sina kortsiktsskattningar använt ett mycket lågt värde på substitutionseffekten, nämligen $-0,06$, vilket ligger i den nedre delen av det intervall som Delander och Ekberg (1978) har beräknat (se tabell 3.13). Motiveringen till valet av ett så lågt värde på substitutionseffekten är att denna under en lågkonjunktur blir ännu mindre än vid normal efterfrågan på kort sikt.

När det gäller produktionseffekten väljer Ekberg att utföra skattningar med ett värde på $-0,17$. Delander och Ekberg (op.cit.) har fått värden på produktionseffekten som ligger i intervallet från $-0,17$ till $-0,35$. Valet av det minsta värdet är motiverat med hänsyn till att det gäller kort sikt och att substitutionseffekten är liten eftersom anpassningen till de nya faktorpriserna inte har hunnit ske, vilket i sin tur innebär att inte heller fullständig kostnads- och prisanpassning skett. Även Hamermesh (1976) har funnit en genomsnittlig produktionseffekt på $-0,17$ på kort sikt (1 år) vilket överensstämmer med Delander och Ekbergs resultat.

Av tabell 3.15 framgår resultatet av skattningarna.

Tabell 3.15. Kortsiktseffekten, dvs ettårs sysselsättningseffekter av en icke marginell respektive marginell lönesubvention. Samma budgetbelopp utgår i båda fallen och motsvarar ett lägre pris på arbetskraft med 3 procent i det icke-marginella fallet. Basen utgör 80 procent av föregående års anställda.

Icke marginell lönesubvention			Marginell lönesubvention		
ΔP_L	ΔL	$e_L \frac{\Delta L}{\Delta P}$	ΔP_L^M	ΔL	$e_L^M \frac{\Delta L}{\Delta P_L^M}$
-3	0,68	-0,227	-14,94	1,33	-0,089

ΔP_L = procentuell förändring av priset på arbete

ΔP_L^M = procentuell förändring av priset på arbete på marginalen

ΔL = procentuell förändring av sysselsättning

e_L = löneelasticitet

e_L^M = marginell löneelasticitet

Källa: Ekberg (1979).

Av tabell 3.15 framgår att Ekberg har skattat såväl en s k marginell löneelasticitet, som den "vanliga" löneelasticiteten. Han definierar den marginella löneelasticiteten som:

$$e_L^M = \frac{\text{procentuell förändring av sysselsättning}}{\text{procentuell förändring av priset på arbete på marginalen}}$$

Den marginella löneelasticiteten är inte någon vedertagen term i ekonomisk teori, vilket Ekberg är klart medveten om.²⁴ Icke desto mindre kan det vara intressant att studera hur sysselsättningseffekterna skiljer sig, om subventionen utgår till alla arbetstagare eller endast till den del som överstiger en förut bestämd nivå.

Som framgår av tabell 3.15 är den marginella löneelasticiteten i sitt numeriska värde mindre än den icke-marginella. Trots detta ger den förstnämnda större sysselsättningseffekt än den sistnämnda. Detta beror huvudsakligen på att substitutionseffekten är större i den marginella utformningen.

Låt oss nu med utgångspunkt från Ekbergs (op.cit.) skattningar beräkna den sysselsättningsökning som en tillämpning av en icke-marginell respektive marginell lönesubvention kommer att ge upphov till. Ekberg har baserat sina skattningar på den svenska industrin (SNI 2 + 3) vilket vi också följer. I anslutning till beräkningarna diskuterar vi de förutsättningar som dessa bygger på och även deras realism.

Vi vill poängtera att beräkningar av den typ vi utför i det följande aldrig kan bli exakta. Det är här mer en fråga om att uppskatta storleken än att ange ett exakt värde.

Under 1981 sysselsatte den svenska industrin (SNI 2 + 3) i medeltal ca 930.000 individer vilka utförde totalt ca 1.393 miljoner arbetstimmar.²⁵

I det icke-marginella fallet utgår Ekberg från en lönesänkning på 3 procent av lönekostnaderna. Med en löneelasticitet på $-0,227$ (se tabell 3.15) kommer sysselsättningen i det icke marginella fallet att öka med 0,68 procent motsvarande i absoluta tal $0,0068 \times 1.393$ miljoner timmar dvs 9,5 miljoner timmar.

I det marginella fallet är sysselsättningsökningen 1,33 procent (se tabell 3.15) motsvarande $0,0133 \times 1.393$ miljoner timmar dvs 18,5 miljoner timmar. Transformerar arbetstimmarerna till antal individer med heltidsarbete (ca 1.750 arbetstimmar/år) får vi ca 5.500 individer i det icke-marginella fallet och ca 10.500 individer i det marginella fallet.

Den beräknade sysselsättningseffekten är vad som maximalt kan uppnås via en lönesubvention med ovannämnda utformning förutsatt att medlet är kortsiktigt och givna de ovannämnda elasticitetsvärdena.

Emellertid kommer sannolikt sysselsättningseffekten vid faktisk tillämpning av medlet att vara mindre (kanske betydligt mindre) än vad som ovan beräknats. Låt oss studera förutsättningarna lite närmare.

Våra beräkningar bygger på Ekbergs skattningar av den kortsiktiga löneelasticiteten. Denna mäter dock företagets känslighet för löneförändringar – som i princip är långsiktiga – men på kort sikt, dvs innan fullständig anpassning har hunnit ske till de nya relativa faktorpriserna.

En lönesänkning som företagen uppfattar som långsiktig kommer att ha *större effekt på kort sikt* än en som företagen vet är *temporär*. I det förstnämnda fallet strävar företagen efter att så fort som möjligt anpassa produktionsfaktorkombinationen till de nya relativa faktorpriserna. Ju fortare anpassningen sker desto bättre för företagen. I det senare fallet då företagen vet att lönesänkningen endast är temporär är det mycket tveksamt om man finner det lika lönsamt på längre sikt att ändra produktionsfaktorkombinationen.²⁶ Ekbergs skattningar visar effekten av en lönesänkning motsvarande det förstnämnda fallet, dvs *kortsiktseffekter av en långsiktig lönesänkning*. Därför menar vi, att de sysselsättningseffekter vi räknat fram troligen är de största som kan uppnås. Det är högst sannolikt att sysselsättningseffekten, vid en tillämpning av medlet, blir mindre än den ovan beräknade.

Löneelasticitetsvärdet på kort sikt är enligt de flesta skattningar lågt. En förklaring till det låga elasticitetsvärdet på kort sikt är, att företagen har en reservkapacitet. När det finns outnyttjad kapacitet kommer företagen inte att anställa ytterligare arbetskraft även om lönekostnaderna sjunker. Endast företag med fullt kapacitetsutnyttjande vill öka anställningsvolymen. Förutsatt att lönesänkningen sker under en period med låg eller normal aktivitetsnivå i ekonomin kommer sysselsättningsökningen som resultat av en lönesänkning att bli relativt låg på kort sikt, vilket avspeglas i löneelasticitetsvärdet.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att det finns skäl som talar för att beräkningar av sysselsättningseffekterna av en lönesubvention utformade enligt ovan överskattar vad som skulle vara den faktiska effekten om medlet tillämpades i praktiken.

Någon möjlighet att skatta sysselsättningseffekter av en *temporär* lönesubvention har vi inte. Skattningar av kortsiktseffekter av långsiktiga lönesänkningar får användas som en approximation.

3.6 Sammanfattande kommentarer och slutsatser

I detta kapitel har vi studerat effekterna på sysselsättningen av två i princip skilda kategorier av temporära lönesubventioner.

Den första kategorin av lönesubventioner som studerades omfattar de två vanligast förekommande utformningarna av medlet nämligen: Sysselsättningsskapande och sysselsättningsbevarande lönesubventioner. Gemensamt för dem är att företagen måste uppfylla vissa villkor för att erhålla stödet.

Analysen inriktades på att studera de förutsättningar som föreligger för att en temporär lönesubvention med ovannämnda utformning kan påverka företagets beteende och därmed anställnings-, uppsägnings- eller permitteringsbeslut.

När det gäller den sysselsättningsskapande varianten inriktades analysen på att besvara frågan: Kan staten via en subvention påverka företagen att *tidigare* lägga en *planerad* ökning av anställningsvolymen? Eftersom företagen under en lågkonjunktur har ledig kapacitet, både när det gäller realkapital och arbetskraft, borde en sysselsättningsskapande subvention inte kunna ha någon nämnvärd effekt på arbetskraftsefterfrågan. Vi utgick därför ifrån att

subventionen introduceras då konjunkturuppgången har börjat, så att företagen skulle förmås öka anställningsvolymen för att kunna möta uppgången i efterfrågan. Vi utgick vidare ifrån att subventionen hade en tidsmässigt begränsad varaktighet. De företag som ökade anställningsvolymen kunde få stödet fram till en viss tidpunkt, vilket bestämdes så att ökningen i varuefterfrågan var så stor att sysselsättningen ökade spontant och någon subvention inte längre var nödvändig.

Utifrån vår analys kan vi konstatera att någon verklig *tidigareläggningseffekt* inte kan förväntas ske förrän vid slutet av upptagningsperioden. Fastställes upptagningsperioden så, att en spontan ökning av sysselsättningen förväntas vid slutet av perioden, kan man dra slutsatsen att *tidigareläggningseffekten* är liten. Den kan bli större om upptagningsperioden delas i flera delperioder (ju flera desto större effekt), samtidigt som bidraget utgår med större belopp ju tidigare under upptagningsperioden anställning sker.

Generellt kan sägas att företagen har en reservkapacitet för att klara normala variationer i konjunkturen. Nettoökning av anställningsvolymen sker planerligt och i samband med planerad expansion av företagen. Sådan planering är oftast långsiktig och detta gäller inte endast stora, utan även små och medelstora företag, även om planeringshorisonten är kortare för de sistnämnda. En sak är klar: Företagen är medvetna om att bristande planering kan medföra stora kostnader. Insikten om detta gör att de blir mycket restriktiva när det gäller ändringar av redan fattade beslut, speciellt om det är fråga om temporära medel. Man får vidare observera att det är enklare för ett företag att fördröja verkställandet av ett anställningsbeslut, om marknaden plötsligen förändras, än att säga upp individer som via t ex en subvention har anställts tidigare än beräknat.

Ytterligare en betydelsefull faktor är att en ändring av existerande planer angående en ökning av antalet anställda medför ökade kostnader för företagen. Dessa kostnader blir större ju större företaget är, på grund av att det oftast är betydligt flera enheter och individer som berörs av ändrade beslut i ett stort företag än i ett mindre företag, där beslutsfattandet är mer flexibelt.

Argumenten för att företagen skall *tidigarelägga* anställningsökningen på grund av en subvention är att arbetskraften kan utbildas och vara fullt produktiv vid konjunkturuppgången eller att företagen kan bygga upp ett lager för att tillgodose marknadens efterfrågan när denna ökar. Motargumenten är för det första att företagen när de planerar anställningsökningen även tar hänsyn till att arbetskraften måste utbildas under en viss tid. För det andra är lagerökningen kostsam samtidigt som vissa företag inte kan ha något större lager på grund av produkttyp, och vidare att företagen kan vara osäkra på om de lagerförda varorna kommer att efterfrågas. Företagen måste ha möjlighet att kunna göra förändringar i produkterna efter marknadens önskemål. En större lageruppbbyggnad kan även vid mindre förändringar på

marknaden leda till stora förluster för företag som har ett lager av mindre efterfrågade produkter.

Vår slutsats är att möjligheterna för en sysselsättningsskapande subvention att påverka företagen att tidigarelägga planerade anställningsökningar är begränsade. Denna slutsats får starkt stöd av vår undersökning av ett 60-tal industriföretag. I en annan undersökning genomförd av AMS i syfte att bli studera tidigareläggningseffekten av nyrekryteringsbidraget finner man att de företag som utnyttjade stödet tidigarelagt sin anställningsökning med i genomsnitt ett kvartal. I AMS-rapporten påpekas dock att resultatet som baseras på företagens svar troligen utgör en överskattning av tidigareläggningen. I ytterligare en AMS-undersökning studerades bli tidigareläggningseffekten av rekryteringsstimulansbidraget. Denna undersökning pekar på att stödets effekt blev något sämre i jämförelse med nyrekryteringsbidraget.

Det är mycket svårare att uttala sig om den sysselsättningsbevarande variantens effekter på sysselsättningen. Här måste vi skilja på två i grunden olika situationer. Stödet kan utgå för att förmå företagen att undvika permitteringar och uppsägningar. I det förstnämnda fallet finns det skäl som talar för att medlet kan leda till avsedda effekter, speciellt när det gäller permitteringar upp till en vecka eller längre än två veckor. I båda fallen måste företagen enligt gällande regler betala sk permitteringslön, vilken inte skiljer sig nämnvärt från den normala lönenivån.

Företagen kommer i de flesta fall att acceptera en subvention och undvika att verkställa permitteringarna, inte minst med hänsyn till de kostnader i form av förlorad "good will" som ett företag kan drabbas av, om det uppfattas befinna sig i en ekonomisk krissituation. Samtidigt måste man vara medveten om att permitteringarna i de flesta fall inte är så långa som två veckor. Det innebär att företag som tar ett bidrag för att undvika permitteringar gör en ren vinst, då de ensamma skulle betala första veckans lönekostnader.

Ett problem förknippat med en sådan subvention är att företagens benägenhet att varsla om permitteringar troligen kommer att öka och antalet individer som varslas om permitteringar kommer att bli större än vad det skulle varit utan stödet.

Utifrån våra intervjuer av och diskussioner med ledande personer i de företag där den tidigare nämnda undersökningen ägde rum kan man säga, att ett företag fattar beslut om permitteringar av personal under en konjunkturbedgång för att tex minska ett över normalt varulager eller för att genomföra nödvändiga reparationer och underhåll av maskinparken under en period med låg efterfrågan. I princip kan man säga att företaget kan permittera personal om man förväntar sig att marknaden för företagets produkt(er) kommer att finnas även i framtiden.

Vår slutsats är att en subvention, som utgår för att förhindra permitteringar, kommer att bli ett relativt effektivt medel. Stödet skapar emellertid incitament för företagen att överskatta problemen och därmed blir de statliga utgifterna för medlet relativt stora.

Om subventionen utgår för att förhindra uppsägningar av personal är medlet mindre effektivt. Ett företag fattar beslut angående uppsägningar, när man bedömer att marknaden för företagets produk(er) är olönsam, inte bara under den aktuella perioden, utan även på längre sikt. När företaget har kommit till detta beslut, påverkas det inte av en temporär subvention. Orsaken därtill är, att bibehållandet av oförändrad personalstyrka via subventionen på sikt kommer att förhindra företagets anpassning till marknaden och därmed på ett negativt sätt påverka dess konkurrenskraft och lönsamhet på lång sikt. Av den anledningen måste företaget vidta de nödvändiga förändringarna i verksamheten så fort som möjligt.

Vidare måste poängteras att uppsägningsbeslutet är förenat med stora kostnader för företaget. Beslutet fattas inte förrän det är absolut nödvändigt, och ju längre tid mellan beslut och verkställande desto större blir kostnaderna och desto mindre blir företagets möjligheter att fortleva i framtiden. Därför kommer ett företag som har gjort den korrekta analysen av sitt problem inte att acceptera en subvention som ens fördröjer verkställandet av uppsägningsbeslutet.

Ovanstående slutsats gäller under förutsättning att företagets alternativ är att minska arbetsstyrkan omgående för att kunna existera i framtiden. Om företagets alternativ är att lägga ner verksamheten idag eller i morgon, så är det mycket sannolikt att man kan acceptera en subvention som delvis eller i sin helhet täcker lönekostnaderna. Om alternativet är att välja tiden för nedläggning kan det vara rationellt för företaget att fördröja beslutet och hoppas att marknaden har förändrats då bidraget ej längre utgår eller att staten fortsätter att subventionera verksamheten även i framtiden.

Den andra kategorin av lönesubventioner som studerades var en temporär lönesubvention som utgår generellt till alla företag oavsett om de ökar anställningsvolymen eller ej. Inga villkor var således förknippade med stödet. Medlet kan jämföras med en temporär sänkning av arbetsgivaravgiften och/eller andra sociala bikostnader.

Denna utformning av medlet har ej tillämpats, i varje fall inte i Sverige, annat än i begränsad omfattning i regionalpolitiskt syfte. Icke desto mindre kan det vara intressant att studera sysselsättningseffekten vid denna utformning, inte minst på grund av att vi, vid denna utformning har möjlighet att beräkna sysselsättningseffekten med viss tillförlitlighet.

Utgångspunkten har varit att alla företag inom den egentliga industrin (SNI 2 + 3) erhåller en lönesubvention motsvarande 3 procent av lönekostnaderna. Lönekostnadssänkningen har beräknats ge en sysselsättningseffekt motsvarande ca 9,5 miljoner timmar då subventionen utformas som icke-marginell och ca 18,5 miljoner timmar, om den är utformad som marginell att utgå till alla anställda överstigande 80 procent av sysselsättningsvolymen föregående år. Detta motsvarar full sysselsättning (heltid) under ett år för ca 5.500 respektive ca 10.500 individer.

Sysselsättningseffekten är framräknad från värdet av den kortsiktiga löneelasticiteten som Ekberg (1979) har skattat för Sverige.

Vår uppfattning är att beräkningarna överskattar sysselsättningseffekterna av medlet. Den kortsiktiga löneelasticiteten på vilken vi bygger våra beräkningar beskriver företagets reaktion *på kort sikt* av en *långsiktig* löneförändring. Lönesubventionen är dock ett *temporärt* medel och företagen är medvetna om detta. Det innebär att deras reaktioner på subventionen troligen kommer att vara mindre än vad den kortsiktiga löneelasticiteten visar.

Det finns således skäl som talar för att den sysselsättningseffekt som faktiskt kan uppnås vid tillämpning av medlet med ovannämnda utformning är mindre, kanske betydligt mindre, än vad vi har funnit.

Noter

¹ Se Statistiska Centralbyrån, Industrins Kapacitetsutnyttjande – en ny ekonomisk statistik från SCB, Rapport 1982-06-15.

² SCB:s resultat stämmer väl överens med Lundin och Vlachos' (1982). De sistnämnda frågade företagen om hur mycket kapacitetsutnyttjandegraden kunde *öka* eller *minska* utan några förändringar i personalstyrkan.

³ Medlet betecknas som marginellt då det utgår för en ökning av anställningsvolymen.

⁴ I det tyska sysselsättningsskapande subventionsprogrammet definierades basnivån som den sysselsättningsvolym som rådde den 10/12 för att undvika att företagen sade upp arbetskraft före programmets ikraftträdande för att åter öka anställningen, när man erhöll subventionen. Se Schmid (1977).

⁵ Se avsnitt 3.3.3 där bl a företagens personalplanering och rekrytering beskrivs utifrån resultaten från den tidigare nämnda intervjuundersökningen av företag.

⁶ Detta antagande modifieras något längre fram i framställningen så, att utformningen av subventionen blir mer verklighetsanknuten. Någon principiell förändring sker dock inte.

⁷ I praktiken kan nyanställningar ske före tidpunkten t_2 utan att subventionen behöver vara ren "windfall profit" för företaget. Detta kan bero på flera praktiska skäl som t ex att företagets personalavdelning har begränsad kapacitet och måste sprida nyanställningsprocessen över en viss tid, speciellt om det gäller genomförande av många nyanställningar, eller att personer som är aktuella för anställning kan ha preferenser om när de vill börja sin anställning.

⁸ Detta är emellertid en sanning med modifikation. Från den tidigare nämnda intervjuundersökningen framgick att även mindre företag har en lång planeringshorisont.

⁹ Detta får starkt stöd i den nämnda intervjuundersökningen. Se även avsnitt 3.3.1.

¹⁰ Detta innebär inte att företaget nyanställer om arbetsstyrkan minskar pga naturlig avgång. Företaget kan låta sin arbetsstyrka minska via naturlig avgång i kombination med anställningsstopp, så länge som efterfrågan inte ökar. Poängen är att företaget inte säger upp personal, men samtidigt inte vidtar åtgärder för att bibehålla oförändrad personalstyrka.

¹¹ Vi vill åter poängtera att permitteringsreglerna ändrades den 1 januari 1985. Analysen i vår studie avser de regler som gällde före detta datum.

¹² Det var emellertid mycket svårt för myndigheterna att avgöra vilken del av produktionen som utgjorde utbildning och vilket som var normal produktion. Många företag fick bidrag även när personalen användes i normal produktion.

¹³ Se AMS – Dnr UB 2047/81, 1981-08-22 och Dnr UB 1094/82, 1982-08-27. Från de tidigare åren (från budgetåren 1976/77 till 1979/80) då bidragets omfattning var betydligt större (speciellt under 1977/78) saknas statistik över såväl beviljade och utnyttjade belopp som över beviljade och utnyttjade timmar. Den existerande statistiken innefattar endast beviljade timmar och belopp.

¹⁴ Tyvärr kan detta inte verifieras i den officiella AMS-statistiken eftersom denna saknar uppgifter angående storleken på företag som har utnyttjat utbildningsbidraget.

¹⁵ Se AMS, Meddelanden från Utredningsenheten, 1981:15.

¹⁶ Det kan också tolkas som att mindre företag var mer benägna att ge positiva svar än större. För stora företag spelade AMS' reaktion mindre roll.

¹⁷ Se AMS Meddelanden från Utredningsenheten 1983:11.

¹⁸ Under andra kvartalet av bidragsperioden ökade den bidragsberättigade sysselsättningen med ca 30 procent medan den under det tredje och fjärde kvartalet av stödperioden ökade med 16 procent respektive 17 procent.

¹⁹ Generellt kan man säga att större företag har en längre planeringshorisont jämfört med mindre. Av våra diskussioner med företagen framgick det emellertid klart att även de mindre företagen har börjat uppfatta, att bristande långsiktig planering kan resultera i icke väl genomtänkta beslut, som kan medföra stora kostnader för företaget.

²⁰ En detaljerad analys av TES-programmets effekter har genomförts av Deakin och Pratten (1982).

²¹ Antalet företag uppgick till 225 men antalet "ansökningsenheter" till 227.

²² I Sverige uppgick lönekostnaderna till ca 40 procent. Detta innebär att företagens *totala* lönekostnader subventionerades med i genomsnitt ca 60 procent vid 25-kronors subvention. Storleken på de brittiska lönebikostnaderna är obekant för oss, därför använder vi oss av lönekostnaderna exklusive bikostnaderna vid jämförelse mellan de två länderna.

²³ För en detaljerad beskrivning av modellen se Ekberg (1979). Se även Berndt, Kesselman och Williamson (1975).

²⁴ Ekberg (op.cit.) skriver angående härledning av den marginella löneelasticiteten följande:

”Observera att den marginella löneelasticiteten inte kan härledas på samma rättframma sätt som den ’vanliga’ löneelasticiteten. Värdet på den marginella löneelasticiteten är här numeriskt framräknat i efterhand. Även vid givet värde på den ’vanliga’ löneelasticiteten så kommer den marginella löneelasticitetens värde att variera dels med hänsyn till hur man sätter basen, och dels med hänsyn till den ’vanliga’ löneelasticitetens fördelning på substitutionseffekt och skaleffekt.” Se Ekberg, op.cit., s 7.

²⁵ Se SCB, Statistiska meddelanden N 1982:2.5.

²⁶ Den temporära lönesänkningen måste slås ut över hela den förväntade anställningstiden, vilket ger en relativt liten årlig lönesänkning.

4. Lönesubventioners effekter på priserna och resursallokeringen

4.1 Inledning

Ett vanligt argument till förmån för lönesubventioner i allmänhet och för marginella sådana i synnerhet är, att medlet stimulerar efterfrågan på arbetskraft samtidigt som inflationstakten dämpas.¹ Detta innebär att den klassiska målkonflikten mellan full sysselsättning och stabil prisnivå kan dämpas via lönesubventionen. De argument som förespråkarna för medlet brukar anföra är följande:

(a) Subventionen sänker produktionskostnaderna och därmed priserna, speciellt på marknader där fri konkurrens råder.^{2,3} Medlet utgör vidare ett viktigt stöd för de företag som är utsatta för internationell konkurrens och verkar på så sätt positivt på betalningsbalansens saldo.⁴

(b) Den ovan nämnda prissänkningen leder i sin tur till att vinstnivån sjunker. Detta dämpar de löneökningar som en ökning i arbetskraftsefterfrågan leder till.

(c) Slutligen kommer den offentliga sektorns⁵ utgifter för stödet att balanseras av motsvarande inkomster i form av minskade utbetalningar för arbetslöshetsunderstöd, ökade skatteinkomster samt minskade utgifter för vissa sociala bidrag. På så sätt undviks den monetära expansionen som en ökning i den offentliga sektorns budgetunderskott skulle medföra. Således dämpas inflationstakten.

I en period då samtidigt hög arbetslöshet och hög inflation råder framstår medlet som mycket attraktivt förutsatt att ovanstående argument är korrekta. Vissa ekonomer⁶ menar dock att argumenten inte håller, bl a på grund av att de finansiella utgifterna kommer att vida överstiga inkomsterna, vilket i sin tur kommer att leda till ett ökat budgetunderskott och en ökad inflationstakt.⁷

En lönesubvention, liksom andra ingrepp i prissystemet, kommer att påverka resursallokeringen i ekonomin. Medlet påverkar de relativa faktorpriserna och indirekt även varupriserna. Subventionen kan medföra att konkurrensförhållanden mellan olika företag påverkas och därmed också allokeringen av varuproduktionen mellan de olika produktionsenheterna. Vidare kan en lönesubvention dämpa utslagningen av ineffektiva företag och

därmed försvåra överföringen av resurser till mer effektiva företag, något som innebär att den ekonomiska tillväxten dämpas.

Kapitlet är upplagt enligt följande: I avsnitt 4.2 behandlas lönesubventionens effekter på prisnivån. Utgångspunkten är ovanstående argument om medlets prisdämpande effekt. Vart och ett av dessa argument analyseras separat. Vidare redovisas resultat från empiriska studier av subventionens effekter på priserna. I avsnitt 4.3 analyseras medlets effekter på resursallokeringen. Kapitlet sammanfattas i avsnitt 4.4, där också de slutsatser som analysen leder till redovisas.

Slutligen måste vi än en gång poängtera att studien avser temporära lönesubventioner, som används under en kort tidsperiod och vid något enstaka tillfälle. Med hänsyn till att det tar en viss tid för ekonomin att anpassa sig till de förändringar som en lönesubvention innebär kommer effekterna på priserna, men framför allt på resursallokeringen att bli små och på lång sikt försumbara. Syftet med följande analys blir således att studera på vilket sätt och i vilken riktning lönesubventionen påverkar priserna och resursallokeringen.

4.2 Lönesubventioners effekter på priserna

4.2.1 Effekter på prisbildningen

För att analysera lönesubventionens påverkan på företagens prissättning och följaktligen på marknadsprisbildning måste vi isolera subventionens direkta effekter på produktionskostnaderna från andra effekter som medlet kan leda till och som i sin tur påverkar priserna.

Låt oss till att börja med anta att det vid givna löner finns ledig arbetskraft i sådan omfattning att en ökning i arbetskraftsefterfrågan inte påverkar lönenivån. På så sätt undviks lönernas påverkan på produktionskostnaderna och därmed på varupriset. Vidare antar vi att staten finansierar stödet antingen via en motsvarande minskning av andra offentliga utgifter eller via en skatteökning. På så sätt ökar inte statens budgetunderskott och prisnivån påverkas inte via en monetär expansion.

Under ovanstående förutsättningar finns det ingenting som talar emot att en lönesubvention – marginell eller icke-marginell – skulle ha en dämpande effekt på den allmänna prisnivån. Detta gäller oavsett marknadsformen och oavsett om de berörda företagen opererar med en reservkapacitet eller inte.⁸ Så länge som inga andra faktorer tillåts inverka på prisbildningen kommer eventuella sänkningar i arbetskraftskostnaderna att leda till att va-

rupriserna sjunker vid givet efterfrågesamband. Frågan är hur mycket priserna kommer att sjunka. Detta är beroende av flera faktorer, såsom utformningen av subventionen, marknadsformen samt de prissättningsregler företagen tillämpar.

En icke-marginell lönesubvention leder till att såväl de genomsnittliga som de marginella arbetskraftskostnaderna sjunker lika mycket. Detta innebär att varupriserna maximalt kommer att sjunka så mycket som sänkningen av de nämnda kostnaderna blir. Det intressanta är emellertid effekten på priserna då subventionen är marginell, vilket är den vanligaste utformningen.

Låt oss anta att konkurrens råder på marknaden och att alla företag utnyttjar möjligheten att expandera genom att acceptera den av staten erbjudna subventionen. Då kommer varje enskilt företag att öka produktionen så länge som marknadspriset är högre än företagets marginalkostnader.

Vid stigande marginalkostnader kommer de vid en viss produktionsvolym att bli lika med det rådande marknadspriset. En sänkning av marginalkostnaderna (via tex en lönesubvention) leder till att varje företag som strävar efter vinstmaximering, kommer att öka produktionen. På en sådan marknad kan varje enskilt företag inte påverka marknadspriset via ökat utbud. Om marginalkostnaderna sjunker för alla företag, kommer emellertid det ökade varuutbudet, vid givet efterfrågesamband, att leda till att varupriset sjunker.

Prissänkningen kan under ovanstående antaganden bli större på kort sikt än vad sänkningen av de genomsnittliga kostnaderna för marknaden blir, dvs subventionen kan på kort sikt medföra att företagen gör en förlust. Effekten blir inte annorlunda om vi antar att inte alla företag erhåller subventionen, dock tillräckligt många för att påverka marknadspriset. Skillnaden blir dock den att de företag som inte deltar i subventionsprogrammet kommer att göra en större förlust än de som erhåller subventionen.⁹

Ovanstående analys bygger på traditionell ekonomisk teori då fri konkurrens råder, då det totala utbudet och efterfrågan bestämmer priserna och anpassningen till förändringar sker relativt snabbt. Det finns marknader där priserna bestäms på nämnda sätt. Det är emellertid tveksamt om detta gäller för ekonomin som helhet i synnerhet i fråga om prisbildningen på kort sikt och speciellt i marknader där företagens möjligheter att påverka priset är större än vad som är fallet när fri konkurrens råder.

Som Piore (1979) skriver är det ytterst få marknader där utbud och efterfrågan bestämmer priset och nämner som exempel marknaden för jordbruksprodukter eller aktiemarknaden. Han skriver vidare:

"In other markets, however, the assumed behavior of prices rests heavily upon certain calculations that people are thought to make in order to maximize their economic welfare. The theory more or less assumes that people estimate the demand and supply curves for their products and use these to set prices and wages.

There have been some studies of the way in which price and wages actually are set in those markets. The studies do not support the hypotheses of conventional economic theory. People do not appear to make calculations on the basis of anything like estimates of supply and demand. Instead they apply a set of pricing rules. These rules tend to impose a fixed structure of wages and prices. In wage setting, in fact, they seem to do exactly this.

Price-setting rules are generally a little more complicated than wage setting, but the basic tendency to impose a fixed structure of relative prices is much the same. Thus, for example, in retailing it is common to use a fixed percentage mark-up over cost. This guarantees that the relationship between the wholesale and retail prices will be constant whatever the state of supply and demand in the two sectors. Car prices, to give another example, are set as a certain percentage of the median income and thus they rise automatically with wage increases.

The existence of widespread fixed-rule pricing means that there are essentially two modes of wage and price setting; one governed by supply and demand, in which individual prices rise and fall in response to scarcity or surplus; the second, or rule-determined sector, in which prices and wages are *set relative to each other* in order to maintain a fixed price structure. The two modes of price setting create the possibility of *structural* inflation." (Piore op.cit., s 144–145).

Av samma uppfattning är också Okun (1981) som utifrån bland annat en omfattande litteraturrenövring på området ingående diskuterar de pris-sättningsregler företagen tillämpar. Enligt Okun är det flera faktorer än priset, som påverkar en köpars val av leverantör. Kontinuitet, personliga relationer, leverans- och kvalitetstrygghet m m är viktiga faktorer. Man får observera att transaktionskostnaderna för att hitta en annan leverantör är höga. Detta bidrar till kontinuitet i affärsförbindelser.

Precis som Piore (op.cit.) skriver Okun (op.cit.) att empiriska studier i USA starkt pekar på att industriföretagen sätter priser som ett markup över normala genomsnittliga kostnaderna. Okun citerar Cagan (1974), som skriver:

"Empirical studies have long found that short-run shifts in demand have small and often insignificant effects (on prices), and that, instead, costs play a dominant role" (Okun op.cit., s 166).

Samma sak skriver Nordhaus (1972 och 1974), som också menar att företagen möter temporära förändringar i efterfrågan med kvantitetsanpassning snarare än prisanpassning.

Lönesubventioner påverkar produktionskostnaderna och dessa spelar en större roll för prissättningen på kort sikt än vad förändringar i efterfrågan gör, något som både Cagan och Nordhaus menar. Detta talar för att även en temporär lönesubvention åtminstone kan leda till att prisökningstakten dämpas, även när det gäller andra marknadsformer än fri konkurrens.

Under de förutsättningar som gällde för ovanstående analys, nämligen att ökningen i arbetskraftsefterfrågan inte påverkar lönenivån, och att subventionen finansieras på annat sätt än genom ökat statligt budgetunderskott, kan vi dra slutsatsen att lönesubventionen, i varje fall på kort sikt, har en prisdämpande effekt.

4.2.2 Effekter på vinstutvecklingen

I det ovanstående har vi kommit fram till att en marginell lönesubvention under vissa förutsättningar kan ha en prisdämpande effekt, men samtidigt också kan leda till lönsamhetsförsämringar. Det senare inträffar huvudsakligen i marknader där konkurrens råder. Företagens lönsamhet försämras om priserna (på kort sikt) sjunker under marknadens genomsnittliga kostnader, vilket innebär att förlust uppkommer.

Å andra sidan kan lönesubventioner ge upphov till relativt stora s.k. ”windfall profits” för företagen. Benämningen ”windfall profits” (WP) brukar användas i den nationalekonomiska terminologin för att beskriva oplanerade eller oväntade vinster, för t.ex. individer eller företag. De flesta arbetsmarknads- och ekonomiskpolitiska medlen ger upphov till WP. I praktiken är det nästan omöjligt att eliminera dem, vilket kommer att framgå längre fram.

Förutsatt att vinstutvecklingen i företagen är av betydelse för lönebildningen, och i synnerhet för löneglidningen, så är också WP och dess storlek av intresse. Ju större WP, dvs. vinstökningen är, desto större är nämligen risken för ökad löneglidning, vilket i sin tur påverkar produktionskostnaderna och därmed priserna.

För att beräkna storleken på WP, måste dessa definieras på ett sådant sätt att kvantifiering blir både möjlig och relativt tillförlitlig. Hamermesh (1978) definierar WP som betalning för arbetstillfällen som skulle existera även utan subventionen. Han menar att storleken på WP i huvudsak är beroende på valet av den bas ovanför vilken sysselsättningen subventioneras samt av löneelasticiteten. Ju lägre basen är, desto större är WP för varje given löneelasticitet (se tabell 4.1). Det framgår inte helt klart om han även räknar med att en viss spontan sysselsättningsökning sker i ekonomin även under en lågkonjunktur, något som skulle äga rum oberoende av om subventionen existerade eller ej.¹⁰

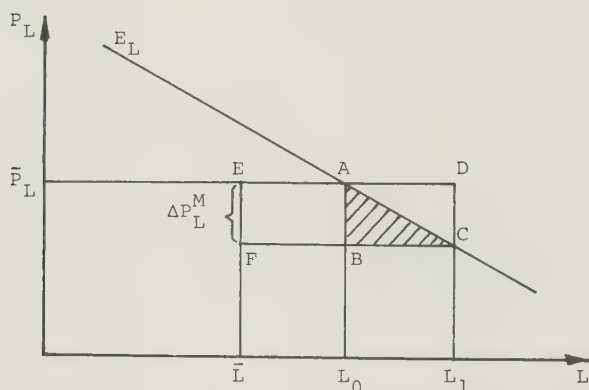
En annan definition som ger oss möjlighet att kvantifiera WP utifrån våra skattningar är följande: WP är skillnaden mellan vad ett företag *faktiskt* erhåller i subvention för att anställa ytterligare en individ och det *lägsta möjliga* subventionsbelopp, som hade varit nödvändigt för att uppnå samma sysselsättningseffekt.

Vid beräkningen av WP är utgångspunkten, att subventionen utformas som generell-marginell och att den utgår till alla företag utan att några villkor är kopplade till stödet (se avsnitt 3.5). Den marginella utformningen ger den största sysselsättningseffekten och således lägst WP.

Låt oss anta att medlet utgår till den del av de anställda som överstiger den bestämda basnivån, vilken är satt till 80 procent av t_{ex} föregående års anställningsvolym. I Ekbergs (1979) skattningar motsvarar en lönesänkning med 3 procent för alla anställda en lönesänkning på ca 15 procent när subventionen utformas som marginell med ovan nämnda basnivå (se tabell 3.15).

I diagram 4.1 visas situationen före och efter en marginell lönesubvention samt WP.

Diagram 4.1.



E_L = efterfrågesambandet för arbetskraft (L)

$\bar{P}_L$ = priset för arbetskraften i utgångsläget, vilket under 1981 för industrin i genomsnitt uppgick till 61 kronor/timme inklusive alla lönebikostnader¹¹

L_0 = efterfrågad kvantitet arbetskraft utan lönesubvention (utgångsläge)

L_1 = efterfrågad kvantitet arbetskraft efter lönesubventionen

$\bar{L}$ = den sysselsättningsvolym som utgör basen över vilken subventionen utgår. Enligt förutsättningarna 80 procent av föregående års anställningsvolym.

ΔP_L^M = marginell lönesubvention, 15 procent av $\bar{P}_L$

Den utbetalda subventionen blir då lika med $\Delta P_L^M (L_1 - \bar{L})$ och sysselsättningsökningen blir lika med $L_1 - L_0$, vilket enligt våra skattningar (se avsnitt 3.5.2) uppgick till ca 18,5 miljoner timmar.

Enligt den senare definitionen ovan är WP allt som överstiger det minsta möjliga subventionsbelopp som krävs för att uppnå samma sysselsättnings-effekt som den faktiskt uppnådda. Det innebär att subventionen inte behöver vara lika stor för varje företag eller för varje ytterligare anställd. Detta kräver i princip en perfekt differentiering av subventionsbeloppet om myndigheterna skall lyckas med att erbjuda företagen precis den subvention som är tillräcklig för att anställa ytterligare en individ. Hade myndigheterna lyckats med detta, så hade hela subventionsbeloppet motsvarat den streckade triangeln ABC i diagram 4.1. Företaget erhåller emellertid ett belopp motsvarande arean EFCD. Detta innebär att

$$WP = \Delta P_L^M \cdot (L_1 - \bar{L}) - ABC \quad (4.1)$$

För att kunna beräkna omfattningen på WP bör det totala budgetbeloppet (utgiften) för subventionen vara känt. Sysselsättningsökningen uppgick i det fall, då subventionen utgick som generell icke-marginell, till 9,5 miljoner timmar. Totalt subventionerades således 1.402,5 miljoner timmar med 3 procent av de totala lönekostnaderna, 61 kronor/timme (se avsnitt 3.5.2). Det totala *budgetbeloppet* kommer således att uppgå till:

$$1.402,5 \text{ miljoner timmar} \cdot 1,8 \text{ kronor} = 2.524,5 \text{ miljoner kronor}$$

Det faktiska subventionsbeloppet är ca 2.524 miljoner kronor. Den faktiska sysselsättningsökningen i det marginella fallet, dvs $L_1 - L_0$ uppgick till 18,5 miljoner timmar. Lönesubventionen $\Delta P_L^M = 15$ procent av $\bar{P}_L$ dvs 9,15 kronor/timme.

Således kan det minsta möjliga subventionsbeloppet (ABC-arean), som krävs för att uppnå samma sysselsättningsökning som den faktiskt utbetalda, beräknas enligt följande:

$$\frac{18,5 \text{ miljoner timmar} \cdot 9,15 \text{ kronor}}{2} \approx 85 \text{ miljoner kronor}$$

Detta innebär att WP uppgår till ca 2.440 miljoner kronor eller ca 97 procent av det totala beloppet. Om WP (enligt vår definition) skall kunna elimineras helt, kräver detta, att myndigheterna skall kunna *perfekt differentiera* subventionsbeloppet med avseende på såväl företag som varje ytterligare nyanställningstimme inom ett och samma företag.

Perfekt differentiering av subventionsbeloppet är omöjlig.¹² Om vi släpper det kravet och i stället antar att företagen erhåller lika stort belopp för varje

ny timme (eller individ) med vilken sysselsättningen ökar, blir det minsta subventionsbeloppet lika med arean ABCD vilken motsvarar ca 170 miljoner kronor, dvs ca 7 procent av det faktiska utbetalda beloppet. WP uppgår då till ca 2.355 miljoner kronor.

Att WP blir mycket stora framgår också av de skattningar som Hamermesh (1978) har gjort, när han simulerar effekterna av en sysselsättningsskapede subvention. Under olika antaganden beträffande löneelasticiteten och den procentuella andelen av basårets sysselsättningsnivå – utöver vilken subventionen utgår – erhålls de resultat, som redovisas i tabell 4.1.

Tabell 4.1. Simulering av effekterna av en marginell lönesubvention som utgår med 10 procent av lönekostnaderna.

A	B	C	D	E	E/D
85	0,1	288	6.461	6.213	96
90	0,1	250	3.958	3.752	95
95	0,1	189	1.993	1.843	92
100	0,1	110	0.651	0.580	89
85	0,3	886	6.958	6.213	89
90	0,3	766	4.383	3.752	86
95	0,3	592	2.305	1.843	80
100	0,3	369	0.816	0.580	71
85	0,5	1.468	7.465	6.213	83
90	0,5	1.291	4.817	3.752	78
95	0,5	1.056	2.633	1.843	70
100	0,5	744	1.021	0.580	57

Källa: Hamermesh (1978).

A = procentuell andel av basårets sysselsättningsnivå, ovanför vilket subventionen utgår

B = efterfrågeelasticiteten för arbetskraft

C = nyskapade arbetstillfällen (tusental)

D = utgifter (miljoner dollar)

E = "windfall profits" (miljoner dollar)

Oavsett på vilket av tidigare nämnda sätt WP definieras, finner man vid en beräkning, att de tenderar att bli mycket stora. Som nämnts är storleken beroende dels på löneelasticitetens värde, dels på den valda basnivån ovanför vilken sysselsättningen subventioneras. Ekbergs (1979) skattningar ger ett elasticitetsvärde på 0,089 i det marginella fallet och på kort sikt, medan basen bestämdes till 80 procent av anställningsvolymen. Subventionen uppgick till 15 procent av lönekostnaderna. Med liknande antaganden erhåller Hamermesh (op.cit.) utifrån sin definition av WP, nästan lika stora värden på WP (se tabell 4.1) som de som erhålls enligt vår definition och beräkningarna ovan.

I det ovanstående har vi beräknat storleken på WP utifrån en subvention utformad som generell-marginell där alla företag erhåller stödet oavsett om de ökar anställningsvolymen eller ej, dvs det fall då inga villkor är kopplade till medlet. I det icke-marginella fallet blir storleken på WP i princip densamma som i det marginella. WP räknat per nytillkommen arbetstimme eller per individ blir däremot väsentligt högre i och med att sysselsättningsökningen blir betydligt mindre (ca 9,5 miljoner timmar) samtidigt som budgetbeloppet är lika stort i båda fallen.

Storleken på WP i de fall då villkor är kopplade till medlet, dvs sysselsättningsskapande respektive sysselsättningsbevarande subvention (se avsnitt 3.2) är mycket svåra att uppskatta. Anledningen härtill är att vi inte kan ange det *lägsta möjliga subventionsbelopp* som hade varit nödvändigt för att åstadkomma samma sysselsättningseffekt som den faktiskt uppnådda vid den utbetalda subventionen.

Utifrån AMS' undersökningar av både nyrekryterings- och rekryteringsstimulansbidraget vet vi vad den totala utgiften för respektive medel uppgick till och den sysselsättningseffekt som uppnåddes, även om detta enligt AMS är en överskattning (se avsnitt 3.3.2).

Beräknat på helårsarbete uppgick nyrekryteringsbidragets sysselsättningseffekt till mellan 650 och 1.300 arbetstillfällen och det totala budgetbeloppet var ca 128 miljoner kronor. Detta motsvarar en utgift på mellan 102.000 kronor och 204.000 kronor per helårsarbetstillfälle.

Av AMS' undersökning angående rekryteringsstimulansbidraget kunde vi konstatera att medlet hade en sysselsättningseffekt motsvarande ca 400 individer på årsbasis. Den totala utgiften uppgick till ca 150 miljoner kronor, dvs utgiften per arbetstillfälle på årsbasis uppgick till ca 375.000 kronor.

Om vi utgår ifrån att de totala lönekostnaderna per år för en individ uppgår till drygt 100.000 kronor är det uppenbart att både nyrekryteringsbidraget och, i ännu högre grad, rekryteringsstimulansbidraget har gett upphov till stora WP. Företagen (inte varje enskilt företag men som grupp betraktade) har åtminstone fått full kompensation för lönekostnaderna under den tid som de har tidigarelagt anställningsökningen.

Storleken på WP i de båda ovannämnda fallen blir större om man tar hänsyn till att de individer vars nyanställning tidigarelagts på grund av subvention normalt för företagen borde ha ett produktionsvärde som åtminstone var större än noll. Om så är fallet har företagen, utöver den subvention, som täcker lönekostnaderna, även erhållit en vinst motsvarande dessa anställdas produktionsvärde.

Då subventionen utformas som sysselsättningsbevarande, har vi ingen möjlighet att uppskatta storleken på WP. Dess förekomst är dock mycket sannolik.

Sammanfattningsvis kan sägas att en lönesubvention sänker produktionskostnaderna och följaktligen kommer också priserna att sjunka. I synnerhet i marknader där konkurrens råder och då subventionen är utformad som marginell, kan effekten bli så stor att företagen inte får täckning för sina genomsnittliga kostnader (på kort sikt), vilket innebär att företagens lönsamhet försämras och att även förlust kan uppkomma.

Lönesubventioner ger emellertid, liksom andra ekonomisk- och arbetsmarknadspolitiska medel, upphov till stora WP för företagen. Å ena sidan kan prissänkningseffekten medföra försämrad lönsamhet för företagen, men å andra sidan kan denna effekt motverkas av stora WP.

Några entydiga slutsatser angående medlets inverkan på vinstutvecklingen i företagen kan vi inte dra. Det enda vi kan säga är att lönsamheten för de företag som *inte* deltar i lönesubventionsprogrammet kommer att försämras, dels på grund av att marknadspriserna sjunker dels på grund av att företagen inte kan tillgodogöra sig några WP eftersom man inte erhåller någon subvention.

4.2.3 Effekter på lönebildningen

Prisutvecklingen i en ekonomi är i hög grad beroende på löneutvecklingen. Enligt de inledningsvis presenterade argumenten för lönesubventioners prisdämpande effekt, är lönebildningen och i synnerhet löneglidningen beroende bl a på vinstutvecklingen och efterfrågetrycket på arbetskraft.

Analysen i de två föregående avsnitten klargör hur en, i synnerhet marginell, lönesubvention påverkar vinstutvecklingen i företagen. Den viktigaste frågan är emellertid om det finns ett samband mellan vinstutvecklingen i företagen och lönebildningen (speciellt löneglidningen), oavsett om vinstutvecklingen är positiv eller negativ.

I studier genomförda av bl a Edin (1976) och Schager (1979, 1981 och 1982) kan inte något samband påvisas mellan företagens vinster och lönebildningen. Detta gäller inte bara på aggregerad nivå utan också i lika hög grad på lokal nivå.¹³ Den faktor som är av största betydelse för lönebildningen i allmänhet och löneglidningen i synnerhet är arbetsmarknadsläget,¹⁴ dvs hur stark efterfrågan på arbetskraft är under den aktuella tidsperioden. Enligt nämnda studier är det snarare konjunkturläget som är av avgörande betydelse för löneglidningen. Låt oss därför med denna utgångspunkt studera effekterna på lönebildningen av en sysselsättningsbevarande och en sysselsättningsskapande lönesubvention.

Det är inte troligt att en sysselsättningsbevarande subvention kommer att leda till ökad löneglidning. Stödet introduceras under en allmän och djup lågkonjunktur för att förmå företagen att inte säga upp respektive permittera arbetskraft. Arbetsmarknadsläget verkar således inte för en ökad löneglidning.

Björklund och Holmlund (1980) har studerat sambandet mellan arbetslöshet och löneglidning i Sverige. De finner att perioden 1976–78 utmärktes av den ovanliga kombinationen av låg arbetslöshet och låg löneglidning. Det intressanta är att under ovannämnda period och speciellt under 1977–78 nådde omfattningen av utbildningsbidraget för permitteringshotade sin kulmen. Detta stöder hypotesen om att en sysselsättningsbevarande subvention inte leder till ökad löneglidning. Vidare rådde under perioden en djup och allmän lågkonjunktur samtidigt som stora strukturella problem drabbade flera av Sveriges basnäringar såsom skogs-, varvs- och stålindustrin. Att arbetslösheten var så låg som mellan 1,8 och 3,0 procent var i hög grad beroende på de mycket stora arbetsmarknadspolitiska och industristödspolitiska åtgärderna.

Den ekonomiska aktivitetsnivå som råder när en sysselsättningsbevarande subvention tillämpas är i allmänhet inte sådan att den kan leda till någon större löneglidning.

Risken för ökad löneglidning är troligen större när det gäller den sysselsättningskapande varianten. En sådan subvention kan i princip bli aktuell vid en konjunkturuppgång.

Ökningen i arbetskraftsefterfrågan på grund av konjunkturuppgången förstärks av subventionen. Konkurrenten om arbetskraften i kombination med det ekonomiska stöd, som företagen får, kan komma att leda till ökad löneglidning. Detta påverkar i sin tur produktionskostnaderna och på sikt även priserna.

När subventionen är utformad som generell att utgå till alla företag utan några villkor förknippade med medlets erhållande, kommer alla företag att få del av stödet; inga företag eller branscher missgynnas i jämförelse med andra. När stödet är kopplat till villkor kommer emellertid företag, som utnyttjar medlet, i en gynnsammare situation än de som ej utnyttjar stödet. Företag som utnyttjar subventionen kan konkurrera om arbetskraften genom att erbjuda bättre lönevillkor (löneglidning), vilket medför att övriga företag tvingas följa med i lönesättningen för att bibehålla sin arbetskraft.

Låt oss sammanfatta kort. Utifrån studier genomförda på området kan inget samband påvisas mellan löneglidning och vinstutveckling. Det är snarare arbetsmarknadsläget som är av avgörande betydelse när det gäller löneglidningen. Med denna utgångspunkt är det mest sannolikt, att en syssel-

sättningsbevarande lönesubvention inte ger upphov till någon nämnvärd löneglidning.

En sysselsättningsskapande subvention torde sannolikt bidra till en ökad löneglidning. Den utgår under en konjunkturuppgång, då efterfrågan på arbetskraft ökar. Efterfrågeökningen förstärks av subventionen, vilket gör att konkurrensen om arbetskraften blir större. En rimlig slutsats blir att eventuella tendenser till ökad löneglidning under en konjunkturuppgång förstärks av en sysselsättningsskapande lönesubvention, vilket i sin tur leder till högre produktionskostnader och därmed till högre priser.

4.2.4 Budgeteffekter av lönesubventioner

Ett av de oftast förekommande argumenten för lönesubventioner är att den offentliga sektorns utgifter för subventionen kommer att balanseras genom minskade utbetalningar av arbetslöshetsunderstöd, ökade skatteinkomster samt minskade utgifter för vissa sociala bidrag. På så sätt ökar inte den offentliga sektorns budgetunderskott och inflationstakten dämpas. Vissa ekonomer anser att argumentet inte håller, utan menar att subventionen kommer att medföra en ökning av budgetunderskottet och av prisökningstakten.

I det följande kommer vi att beräkna de finansiella utgifterna och intäkterna av en lönesubvention som utgår generellt till alla företag utan att några villkor är förknippade med medlet (se avsnitt 3.5.2). Det är endast i denna utformning som sysselsättningseffekten kan beräknas med viss tillförlitlighet. När det gäller övriga utformningar av lönesubventioner kommer vi att så långt som möjligt använda oss av tillgängligt empiriskt material.

Vi vill redan nu poängtera att sådana kalkyler aldrig kan bli exakta. Syftet med våra beräkningar är att få en god uppfattning om storleken på de offentliga utgifterna och om inkomsterna för medlet samt att utifrån dessa göra en bedömning av subventionens sannolika verkan på den offentliga sektorns budgetunderskott.

Den finansiella kalkylen

Under år 1981 sysselsatte den svenska industrin (SNI2 + 3) i medeltal ca 930.000 individer, vilka utförde totalt 1.393 miljoner arbetstimmar (se avsnitt 3.5.2). Under samma period uppgick lönekostnaderna till i genomsnitt ca 61 kronor/timme (se avsnitt 4.2.3).

Vid beräkning av sysselsättningseffekten utgick vi ifrån att lönekostnaderna i det *icke-marginella* fallet sänktes med 3 procent. Sysselsättningsökningen

uppgick till 9,5 miljoner timmar. Det totala *budgetbeloppet* uppgick enligt våra tidigare beräkningar till ca 2.524 miljoner kronor (se avsnitt 4.2.2). Utgiften (subventionen) för varje ny arbetstimme i det icke-marginella fallet blir ca 266 kronor/timme.

I det *marginella fallet* uppgick sysselsättningsökningen till 18,5 miljoner timmar. Budgetbeloppet är i båda fallen detsamma. En 3-procentig lönesänkning som berör alla sysselsatta inom industrin motsvarar en lönesänkning på ca 15 procent när samma budgetbelopp utgår till den sysselsättning som överstiger 80 procent av föregående års anställningsvolym (se Ekberg 1979). Utgiften (subventionen) för varje ny arbetstimme i det marginella fallet blir då ca 136 kronor/timme.

Sysselsättningsökningen, översatt till heltids- och helårsekvivalenter, motsvarar cirka 5.500 individer i det icke-marginella fallet och cirka 10.500 i det marginella fallet (se avsnitt 3.5.2). För varje nytt arbetstillfälle är den finansiella utgiften ca 460.000 kronor (icke-marginella fallet) och ca 240.000 kronor (marginella fallet) förutsatt att ytterligare subvention inte behöver betalas efter ett års anställning.

Sysselsättningsökningen och minskningen av arbetslösheten innebär såväl utgifter som inkomster för den offentliga sektorn. Med utgångspunkt från ovanstående beräkningar avseende totalbudgetbeloppet och subvention per tillkommande arbetstimme kommer vi nu att göra två kalkyler över de finansiella utgifterna och inkomsterna för medlet. I den ena kalkylen "*maximikalkylen*" kommer den finansiella nettoutgiften för medlet att *maximeras*, medan i den andra kalkylen "*minimikalkylen*" den finansiella nettoutgiften kommer att *minimeras*.

Eftersom kalkyler av detta slag aldrig kan bli precisa väljer vi att beräkna extremvärdena. Vid tillämpning av medlet kommer det faktiska utfallet att ligga mellan dessa två ytterligheter. I anslutning till kalkylerna kommer vi att diskutera vilket utfall som verkar mest realistiskt och varför.

De finansiella utgifterna alternativt inkomstminskningen består av följande poster:

- (a) Direkt subventionsbelopp som utbetalas till företagen.
- (b) Inkomstminskning via inkomstskatten på arbetslöshetsunderstödet i samband med att individerna erhåller sysselsättning och arbetsinkomst.
- (c) Ökade utgifter genom ökad konsumtion av statssubventionerade tjänster på grund av de ökade inkomster som övergång från arbetslöshet till sysselsättning medför. Dessa utgifter är mycket svåra att precisera.

De finansiella inkomsterna alternativt utgiftsminskningen består av följande poster:

- (a) Inbesparing av utgifterna för arbetslöshetsunderstöd och eventuella andra sociala utgifter.
- (b) Ökade inkomster via inkomstskatten som resultat av att sysselsättningen ökar.
- (c) Ökade inkomster från arbetsgivar- och socialförsäkringsavgifter av samma skäl.
- (d) Ökade inkomster från konsumtionsskatter, då individernas inkomst ökar vid övergången från arbetslöshet till sysselsättning.
- (e) Ökade inkomster via företagsbeskattning för vinster som subventionen kan ge upphov till.

Statens andel av finansieringen av arbetslöshetsunderstödet uppgår till ca 90 procent av den totala utgiften.¹⁵ Resterande del består av kassamedlemmarnas egna avgifter samt av avkastning från tidigare fondupbyggnad. Då vi är intresserade av lönesubventionens finansiella effekter på den offentliga sektorns budget kommer endast statens andel av utgifterna för arbetslöshetsunderstödet att inkluderas i de kommande beräkningarna.

Den genomsnittliga timförtjänsten för vuxna arbetare inom den egentliga industrin (SNI 2 + 3) uppgick under 1981 till ca 44 kronor, vilket ger en dagsinkomst på 352 kronor. Den högsta arbetslöshetsersättningen uppgick till ca 230 kronor per dag. Även det sistnämnda utgör beskattningsbar inkomst.

Alla som erhåller arbetslöshetsunderstöd får emellertid inte den högsta ersättningen, 230 kronor per dag. Det är sannolikt att en del individer som erhåller arbete på grund av subventionen har mindre arbetslöshetsersättning. De individer som överhuvudtaget inte är kvalificerade att erhålla arbetslöshetsersättning får endast sk kontant arbetsmarknadsstöd (KAS), vilket uppgår till 85 kronor per dag.

I de följande beräkningarna kommer vi, när det gäller minimikalkylen att använda oss av den högsta arbetslöshetsersättningen som en arbetslös individ kan erhålla. För maximikalkylen antar vi att hälften av de arbetslösa individerna erhåller den högsta ersättningen, medan den andra hälften erhåller KAS. Arbetslöshetsersättningen blir då i genomsnitt 158 kronor per dag.

Subventionens storlek i den marginella utformningen uppgår som nämnts till 136 kronor för varje ny arbetstimme. Detta belopp används i minimikalkylen. Om subventionen utformas som icke-marginell blir sysselsättningsökningen betydligt mindre och därmed blir subventionens storlek större, nämligen 266 kronor per timme, vilket är det värde som används i maximikalkylen.

Den finansiella nettoutgiften (FNU) för den offentliga sektorn kan beräknas enligt följande:

$$S + t_1U - aU - t_2W - t_3W - t_4V - (1 - s)(1 - t_5)(W - U) \cdot \tau = FNU \qquad (4.2)$$

där

	<i>Maximi- kalkyl</i>	<i>Minimi- kalkyl</i>
S = det faktiska subventionsbeloppet per timme	266 kr	136 kr
a = statens andel av arbetslöshetsunderstödet	90 %	90 %
U = arbetslöshetsunderstödet	158 kr/dag (20 kr/tim)	230 kr/dag (29 kr/tim)
W = genomsnittlig arbetslön	352 kr/dag (44 kr/tim)	352 kr/dag (44 kr/tim)
t_1 = genomsnittlig skattesats för individer med arbetslöshetsunderstöd. ¹⁶ Årsinkomst beräknad till 35.000 kronor (maximikalkyl) och 50.000 kronor ¹⁷ (minimikalkyl).	27 %	32 %
t_2 = genomsnittlig skattesats för individer med arbetsinkomst motsvarande 77.000 kronor per år.	38 %	38 %
t_3 = arbetsgivaravgift ¹⁸	33 %	33 %
t_4 = skattesats för företagsvinster	50 %	50 %
V = ökning i företagsvinster på grund av subventionen, dvs "windfall profits"	Ingen beskattningssbar vinst ¹⁹	2.355 miljoner kr (127 kr/tim)
t_5 = marginell skattesats ²⁰	55 %	55 %
s = marginell sparbenägenhet	5 %	5 %
τ = konsumtionsskattesats ²¹	27 %	27 %

Insättning av de antagna värdena för respektive kalkyl i (4.2) ger följande resultat:

(a) *Maximikalkyl*: Den finansiella nettoutgiften i denna kalkyl blir ungefär 220 kronor/timme, vilket multiplicerat med det totala antalet timmar som sysselsättningen ökade (icke-marginella fallet), dvs cirka 9,5 miljoner timmar, ger en total nettoutgift på 2.090 miljoner kronor. Det totala subventionsbeloppet uppgår till 2.524 miljoner kronor vilket innebär att de finansiella inkomsterna endast blir 434 miljoner kronor.

Sysselsättningsökningen på 9,5 miljoner timmar motsvarar cirka 5.500 heltidsarbetande individer under ett år. Nettoutgiften för varje arbetstillfälle uppgår då till 380.000 kronor. Detta belopp kan jämföras med de totala genomsnittliga lönekostnaderna för en anställd som för 1981 uppgick till cirka 107.000 kronor inklusive alla lönebikostnaderna.

(b) *Minimikalkyl*: Den finansiella nettoutgiften i denna kalkyl blir ungefär 23 kronor/timme. Sysselsättningsökningen (marginella fallet) uppgår till cirka 18,5 miljoner timmar. Det innebär att den finansiella nettoutgiften blir cirka 425 miljoner kronor medan inkomsterna blir cirka 2.100 miljoner kronor. Sysselsättningsökningen motsvarar cirka 10.500 heltidsarbetande individer under ett år. Nettoutgiften för varje arbetstillfälle uppgår då till cirka 40.000 kronor, vilket är avsevärt lägre än i maximikalkylen.

Frågan är vilken av de två kalkylerna som är mest realistisk. Två variabelvärden är av avgörande betydelse för skillnaden i resultat mellan de två kalkylerna. Det ena är subventionens storlek. Denna beror i sin tur på hur stor sysselsättningsökningen kommer att bli om medlet tillämpas. Om subventionen utformas som marginell, men företagen slår ut beloppet på alla sina anställda blir sysselsättningseffekten densamma som om subventionen vore icke-marginell och subventionens storlek per arbetstimme blir det belopp som antogs i maximikalkylen. Företagen behöver inte kalkylera så men det är inte osannolikt att de kan göra det.

Det andra variabelvärdet av avgörande betydelse är existensen av och storleken på beskattningsbara vinster, vilka kan uppkomma på grund av subventionen. I avsnitten 4.2.1 och 4.2.2 konstaterades att några entydiga slutsatser inte kunde göras angående vinstutvecklingen i företagen. Vidare, om vinster ändå uppkommer, är företagens möjligheter att minska den beskattningsbara vinsten relativt stora. Det troliga är att den beskattningsbara vinst som möjligen kan uppkomma blir betydligt lägre än vad vi antagit i minimikalkylen.

Om vi antar att ingen beskattningsbar vinst uppkommer och i övrigt tillämpar minimikalkylen blir den totala finansiella nettoutgiften cirka 1.600 miljoner kronor, vilket inte skiljer sig väsentligt från maximikalkylens nettoutgift.

Ovanstående resonemang pekar på att det mest troliga utfallet ligger närmare maximi- än minimikalkylen.

Vi har poängterat att kalkylerna avser finansiella utgifter och inkomster. Detta innebär att vi enbart tagit hänsyn till uppkomna och/eller uteblivna betalningsströmmar. Kalkyler av detta slag har aktualiserats i anslutning till debatten om lönesubventioner, då dessa har ansetts speciellt attraktiva som ett sysselsättningspåverkande medel vad avser effekterna på inflationen. Argumentet är att de finansiella utgifterna för subventionen balanseras av inkomsterna, vilket undanröjer en eventuell monetär expansion som finansieringskälla och därmed också långsiktiga inflationsdrivande effekter. I våra kalkyler har vi inte kunnat finna stöd för detta argument. Ur finansiell synpunkt kommer utgifterna att överstiga inkomsterna som mest med cirka 2.090 miljoner kronor och som minst med cirka 425 miljoner kronor.

Ovanstående kalkyler gäller det fall då subventionen inte är förknippad med att företagen måste uppfylla vissa villkor för att erhålla stödet och att det utgår generellt till alla företag.

När subventionen är förknippad med vissa villkor är det betydligt svårare att kvantifiera sysselsättningsökningen. Det blir därför också svårt att beräkna såväl utgifterna för som inkomsterna av stödet.

Av de undersökningar som AMS har genomfört angående nyrekryterings- och rekryteringsstimulansbidraget kan vi emellertid få en viss uppfattning om de finansiella utgifterna och inkomsterna i samband med de båda nämnda subventionerna.

När det gäller nyrekryteringsbidraget kom AMS fram till att antalet *helårsarbeten* som skapades via medlet uppgick till mellan 650 och 1.300.²² Det totala utbetalade beloppet uppgick till 128 miljoner kronor, vilket innebär en subvention på mellan 102.000 kronor och 204.000 kronor per helårsarbetstillfälle.

Den finansiella inkomsten för den offentliga sektorn kan vi få från formeln 4.2, där vi utgår ifrån värdena i minimikalkylen. Av skäl som tidigare nämnts är det dock rimligt att exkludera skatteinkomster grundade på företagets vinster. Med denna beräkningsgrund uppgår den finansiella inkomsten till cirka 59 kronor/timme eller cirka 103.000 kronor per helårsarbetstillfälle som skapas via stödet. Detta innebär att resultatet för den offentliga sektorn varierar från en nettointkomst på cirka 1.000 kronor till en nettoutgift på cirka 100.000 kronor per helårsarbete.

Rekryteringsstimulansbidraget ledde enligt AMS' undersökning²³ till att reducera arbetslösheten med cirka 400 individer på helårsbasis. Det totala belopp som utbetalades uppgick till cirka 150 miljoner kronor. Detta innebär en utgift på cirka 375.000 kronor för varje arbetstillfälle på årsbasis. Den finansiella inkomsten uppgår enligt ovan till cirka 103.000 kronor, vilket innebär att den finansiella nettoutgiften för den offentliga sektorn blir cirka 272.000 kronor per arbetstillfälle, vilket är drygt dubbelt så mycket som lönekostnaderna per arbetstagare och år.

Vi har tidigare poängterat att sådana kalkyler aldrig kan bli precisa. Det råder emellertid ingen tvekan om att de finansiella utgifterna vida överstiger inkomsterna. Vi kan inte finna stöd för argumentet, att den offentliga sektorns utgifter kommer att balanseras av de inkomster, som minskad arbetslöshet skulle kunna generera.

4.2.5 Empiriska studier kring lönesubventioners effekter på priserna

Bishop (1978 och 1980) har skattat effekterna på bl a priserna av det lönesubventionsprogram som i USA gick under benämning NJTC (New Jobs Tax Credit).²⁴ Han studerar effekterna på prisnivån i de sektorer där NJTC förväntas ha den starkaste effekten nämligen, detaljhandeln och restaurangbranschen. För den sistnämnda samt för övrig detaljhandel exklusive livsmedel finner han, att NJTC har haft en signifikant effekt på priserna. Medan priserna i detaljvaruhandeln (exklusive livsmedel) steg med 4,73 procent under perioden maj 1977–juni 1978, steg priserna inom motsvarande partivaruhandel med 6,56 procent. Differensen mellan dessa värden är 1,83 procentenheter och ligger nära den totala effekten på priserna av NJTC som Bishop skattade till 2,2 procentenheter. Den största effekten på priserna i en enskild bransch noteras i restaurangbranschen, vilken kännetecknas av att vara en arbetskraftsintensiv sektor med lågutbildad arbetskraft.

Bishops skattningar när det gäller denna bransch pekar på att en sänkning av marginalkostnader med 8 till 12 procent medförde prissänkning för den färdiga produkten på cirka 1,1 procentenheter. Denna prissänkning borde motsvara den ungefärliga sänkningen av de genomsnittliga kostnaderna för produktionen.

Samtidigt visar skattningen vad gäller den mindre arbetsintensiva livsmedelsdetaljhandeln med små vinstmarginaler en icke signifikant positiv koeficient, vilket förklaras med att den ökade sysselsättningen i denna sektor har använts för att förbättra servicekvaliteten istället för att öka produktionen eller att sänka priserna. Bishop jämför vidare subventionens storlek med den beräknade besparing som konsumenterna gör genom prisreduktioner. Han menar att företagen inom varuhandelssektorn erhöll i det närmaste 2 miljarder dollar i skattereduktion medan priserna på aggregerad nivå sjönk med drygt 4 miljarder dollar.²⁵ Detta leder till slutsatsen att konsumenterna och löntagarna har haft betydligt större vinster än skatteutgifter.

Detta resultat är till synes förbluffande. När staten ger en subvention, som totalt uppgår till 2 miljarder dollar, blir prisreduktionens värde det dubbla. Förklaringen ligger i att de subventionerade företagen sänkte sina priser, medan de icke-subventionerade tvingades följa med av konkurrensskäl. Det totala värdet av besparingen för konsumenterna blev således dubbelt så stort som skatteutgiften för subventionen.

Prissänkningen måste således ha lett till en omallokering av resurserna. Resursallokeringseffekter av en lönesubvention analyseras längre fram i kapitlet.

Deakin och Pratten (1982) har undersökt effekterna av det brittiska Temporary Employment Subsidy (TES) programmet. En del av deras studie koncentrerar sig på att kartlägga pris effekterna av subventionen.

Deakin och Pratten har inte på ett tillförlitligt sätt kunna kvantifiera TES-programmets effekter på priserna. Av de intervjuade företag som hade erhållit stödet svarade emellertid 94 procent att lönekostnader och övriga kostnader *inte* reducerades med subventionen vid en bedömning av produktens pris. De flesta företag varken sänkte eller fördröjde prishöjningar *fri-villigt*. På grund av marknadsläget kunde dock många företag acceptera priser, något som man inte hade kunnat göra utan subventionen. Detta innebär i sig en prissänkning. Deakin och Pratten försöker utifrån aggregerade prisdata få en uppfattning om medlets prisdämpningseffekt. De kommer fram till att den största effekten uppkom inom beklädnads- och lädervaruindustrin. Inom textilindustrin var de noterade prisdämpningseffekterna mindre jämfört med de två ovan nämnda. Detta förklaras dels med att subventionen inom textilindustrin utgick för färre anställda, dels med att lönekostnadsandelen svarar för en mindre andel av genomsnittskostnaderna. Den minsta effekten noterades bland övriga fyra undersökta industrier (elektromekanisk, pappers-grafisk, förlags- och maskinindustri). Deakin och Pratten uppskattar att prisdämpningseffekten svarar för maximalt hälften men mer sannolikt för en fjärdedel av det totala subventionsbelopp som företagen erhöll under 1977. I detta ingår dels de uteblivna eller begränsade prisökningar som de subventionerade företagen själva stod för, dels de uteblivna prishöjningar som av konkurrensskäl inte genomfördes av icke-subventionerade företag eller av företag som ej längre subventionerades.

Den totala prisdämpningseffekt som TES-programmet ledde till var således betydligt mindre än den som NJTC ledde till. Detta kan möjligen förklaras med att det rörde sig om två olika utformningar. TES var en sysselsättningsbevarande, medan NJTC var en sysselsättningsskapande subvention.

Det är ingen tillfällighet att den största prisdämpningseffekten kunde noteras inom branscher som är utsatta för hård internationell konkurrens (textil-, beklädnads- och lädervaruindustrin), samt att drygt 50 procent av företagen återfanns inom dessa branscher (se Nickell, 1979). Dessa företag kunde inte producera lika billigt som konkurrenterna, vilket ledde till att man såg sig tvingade att minska produktionen och sysselsättningen. För att förhindra en dramatisk ökning av arbetslösheten introducerade den brittiska regeringen TES-programmet. Subventionen gjorde det möjligt för vissa företag att pressa sina priser och klara sig bättre i konkurrensen, åtminstone på kort sikt.

Från såväl Bishops som Deakin och Prattens studier kan man konstatera att det finns starka indicier för att en lönesubvention inom vissa branscher kan leda till att prisökningstakten dämpas. I fallet med TES blev effekten på pri-

serna sådan att EG tvingade Storbritannien att modifiera programmet, då det blev uppenbart att medlet fungerade som en exportsubvention för många industrier (se Nickell op.cit.). Detta innebär att en del av de sysselsättningsproblem, som Storbritannien hade, exporterades till andra länder.

Av båda undersökningarna framgår att den största prisdämpningseffekten kunde noteras bland icke-varaktiga konsumtionsvaror. Företag som säljer sådana varor är oftast utsatta för hård konkurrens. Detta tvingar även icke-subsventionerade företag att sänka sina priser (relativt sett) för att undvika att konsumenterna byter inköpsställe.

För företaget är konsumenterna värdefulla inte bara för att de gör sina inköp en gång utan för att dessa inköp upprepas med jämna mellanrum. För ett företag är det viktigt att motivera konsumenterna att göra sina inköp i deras företag och inte skapa incitament för dem att söka andra inköpsställen. Detta kan företaget göra genom att bibehålla och förbättra servicekvaliteten och genom att bibehålla den relativa prisnivån gentemot konkurrenterna. Detta skapar kontinuitet i inköpen.

För konsumenterna är kontinuiteten viktig, då sökkostnaderna för inköpen minimeras. Samtidigt finner en del konsumenter nöje i själva sökandet även om de till sist gör sina inköp enligt det vanliga mönstret. På grund härav är det viktigt för varje företag att man åtminstone bibehåller oförändrad relation gentemot konkurrenterna både när det gäller priser, kvalitet och service.²⁶

Vad gäller andra varugrupper och marknadsformer ger undersökningarna en knapphändig information. Det är ingenting som tyder på att lönesubsventionerna på något märkbart sätt har påverkat priserna i andra än de ovan nämnda varugrupperna och branscherna.

4.3 Resursallokeringseffekter

I en marknadsekonomi där fullständig konkurrens råder kommer varje ingrepp, antingen det är i form av skatter eller subventioner, att störa prissystemet och leda till mindre effektiv resursallokering. Sådana ekonomier existerar dock inte. Skatter, subventioner och annat offentligt ingripande är ett vanligt inslag i alla ekonomier. Det är således inte fråga om att införandet av en lönesubsvention kommer att störa en perfekt marknadsekonomi med effektiv resursallokering. Det är snarare fråga om att utifrån de givna förhållanden som råder och till vilka marknaden har anpassat sig, studera på vilket sätt införandet av lönesubsventioner kan påverka allokeringen av resurser.

Vi vill studera lönesubventionernas effekter på resursallokeringen från två utgångspunkter. Dels är vi intresserade av medlets *strukturomvandlingseffekter*, med vilka avses effekterna på sammansättningen av den totala produktionen, dvs *vad* som skall produceras. Dels är vi intresserade av medlets *konkurrenseffekter*, med vilka avses effekterna på valet av *vem* som skall producera dessa varor. I praktiken är det ofta mycket svårt att särskilja de båda effekterna men ur principiell synpunkt kan en separation vara lämplig.

Analysen av strukturomvandlings- och konkurrenseffekter berör i huvudsak relationer mellan olika företag och branscher utifrån den givna resursallokeringen. Det är emellertid även intressant att diskutera frågan om medlet kan leda till en totalt sett effektivare resursallokering ur samhällsekonomisk synpunkt, vilket kan vara fallet speciellt i marknader där det finns skillnader i monopolgraden mellan olika branscher. Denna fråga diskuteras i anslutning till avsnittet om konkurrenseffekter.

4.3.1 Strukturomvandlingseffekter

En av de viktigaste faktorer som påverkar en ekonomis tillväxt är företagens förmåga att snabbt anpassa sig till förändringar i såväl efterfråga som konkurrensvillkor. Sveriges tillväxttakt under första hälften av 1970-talet låg i paritet med de övriga OECD-ländernas, medan den under senare hälften av decenniet blev betydligt lägre.²⁷ Studerar man ett längre tidsperspektiv, finner man, att den svenska ekonomin sedan industrialismens genombrott har karaktäriserats av ett starkt exportberoende och en snabb struktuurrationaliseringstakt. Den senare har otvetydigt varit en av de mest betydande faktorerna bakom en remarkabel per capita tillväxttakt, som framräknat såsom ett genomsnitt under perioden 1870–1970 endast överträffas av Japan.²⁸ Industrins förmåga att snabbt anpassa sig till efterfrågeförändringar och teknologiska förändringar utgör således ett viktigt villkor för snabb och hög tillväxt i ekonomin. Kritik har därför riktats mot lönesubventioner vars syfte har varit, att under en lågkonjunktur förmå företagen att underlåta att permittera eller säga upp personal. Kritiken går ut på att en lönesubvention av denna typ medför att struktuurrationaliseringen fördröjs. Medlet är på så sätt negativt ur resursallokeringssynpunkt och medför att tillväxten därmed dämpas.

En sysselsättningsbevarande lönesubvention är i princip inte aktuell när ekonomins aktivitetsnivå är hög, utan när lågkonjunktur råder. Struktuurrationalisering får betydelse ur tillväxtsynpunkt först, om resurserna verkligen är knappa. Råder resursknapphet och arbetskraften medelst en subvention stannar kvar i företag, som på grund av förändringar på marknaden skulle läggas ner eller begränsa sin verksamhet, så förhindras expansionen hos andra företag och branscher, eftersom de inte kan få den arbetskraft som är nödvändig för expansionen. I sådana situationer verkar en sysselsätt-

ningsbevarande subvention negativt på resursallokeringen och tillväxttakten i ekonomin. Det produceras nämligen flera varor av den typ som konsumenterna *inte* vill ha och färre varor som de vill ha.

En förutsättning för att en sysselsättningsbevarande lönesubvention *inte* skall påverka resurallokeringen negativt är, att det på kort sikt inte finns någon alternativ användning av den berörda arbetskraften till en lön som överstiger den lön som de subventionerade företagen betalar reducerad med subventionen.

Under en *allmän* lågkonjunktur är emellertid resursutnyttjandet generellt sett lågt. Dels finns lediga resurser i form av arbetslös arbetskraft, dels är det svårt för den subventionerade arbetskraften att finna alternativ sysselsättning. Strukturiomvandlingsprocessen fördröjs visserligen men så länge som expansionen hos andra företag inte förhindras, uppkommer inte heller några resursallokeringsförluster.

Negativa effekter på resursallokeringen kan uppkomma om konjunkturbilden är mer splittrad. Konjunkturedgången är sällan så allmän, att inga företag eller branscher expanderar. När det gäller länder med stor utrikeshandel ^{tex} Sverige är det dessutom inte bara en fråga om konjunkturedgång i det egna landet utan även i utlandet. Detta gör att konjunkturbilden sällan är så enhetlig, att inte några företag eller branscher expanderar även om lågkonjunktur råder.

Genom att låsa arbetskraften till icke-expanderande företag kan en sysselsättningsbevarande subvention hindra en expansion hos företag eller branscher, som har potentiell möjlighet att expandera.

Under förutsättning att en sysselsättningsbevarande subvention utgår under en allmän lågkonjunktur med hög arbetslöshet (lediga resurser), då det på kort sikt inte finns alternativ användning för den subventionerade arbetskraften, kommer stödet inte att leda till resursallokeringsförluster i varje fall inte påtagliga sådana.

Vid en mer splittrad konjunkturbild finns det risk för allokeringsförluster under förutsättning att de expanderande företagen inte kan erhålla den arbetskraft som är nödvändig för expansion.

Vi har i det ovanstående koncentrerat oss på effekter av en sysselsättningsbevarande subvention på strukturiomvandlingsprocessen. En sysselsättningsskapande subvention kan inte tillämpas (med någon framgång) under en lågkonjunktur när det finns ledig kapacitet hos företagen. Den kommer att introduceras vid en konjunkturuppgång och, med hänsyn till att medlet är temporärt, i syfte att påskynda anställningsökningen och förutsatt att båda subventionsformerna inte tillämpas samtidigt, kommer en sysselsätt-

ningsskapande subvention åtminstone inte att leda till att strukturomvandlingsprocessen fördröjs utan snarare att den påskyndas.

4.3.2 Konkurrens effekter

I en marknadsekonomi styr prissystemet valet av vilka varor, som skall produceras, och vilka produktionsenheter och produktionsfaktorer, som skall producera dessa varor. Lönesubventioner påverkar de relativa faktorpriserna och indirekt även varupriserna. Medlet kommer följaktligen att påverka allokeringen av varuproduktionen mellan olika produktionsenheter. Via subventionen kommer konkurrensförhållandena mellan olika företag att påverkas. Detta kan ske (a) mellan företag som erhåller subventionen och konkurrerande företag som ej erhåller sådant och (b) inom gruppen företag som erhåller subventionen.

Vad gäller punkt (a) är det i det närmaste självklart, att de subventionerade företagen kommer att expandera på bekostnad av de företag, som inte finner det lönsamt att expandera sysselsättningsmässigt och därför går miste om subventionen.

I avsnitt 4.2.1 kunde vi konstatera att konsekvensen av den direkta prisdämpningseffekt medlet har, är att lönsamheten försämras för företagen. Å andra sidan kan de företag, som erhåller subventionen kompenseras för lönsamhetsförsämringen via de stora "windfall profits" medlet ger upphov till. Lönsamheten försämras emellertid även för de företag som inte deltar i programmet, samtidigt som de inte kan kompenseras via "windfall profits". En effekt av subventionen kan således bli, att en del effektiva företag slås ut från marknaden eller tvingas till inskränkningar i sin verksamhet.

En viss förändring av konkurrensförhållandena mellan subventionerade och icke-subventionerade företag kommer att ske oavsett om subventionen är sysselsättningsskapande eller sysselsättningsbevarande. Varje företag som erhåller en subvention förskaffar sig ett bättre konkurrensläge gentemot konkurrenterna.

Konkurrensförändringen sker inte endast mellan subventionerade och icke-subventionerade företag utan också inom den grupp av företag där alla erhåller stödet. Detta beror på att produktionsteknologin inte är densamma hos alla företag. Även inom en och samma bransch, där man kan förvänta sig att konkurrensen leder till en relativt homogen produktionsteknologi, kan det i verkligheten vara stora skillnader. Vissa företag är mer arbetsintensiva än andra. Sådana företag får relativt sett större subvention och därmed blir produktionskostnaderna lägre än hos företag med mer kapitalintensiv produktion.

Att subventionen är temporär kommer i viss mån att förstärka förändringen i konkurrensförhållandena mellan olika företag just på grund av att många företag inte hinner med att skaffa sig information om stödet och/eller ändra sina planer så att de också skall kunna utnyttja medlet. En permanent subvention har ur denna synpunkt fördelen av att alla företag förr eller senare kommer att få information om stödet och kommer möjligen också att utnyttja det.

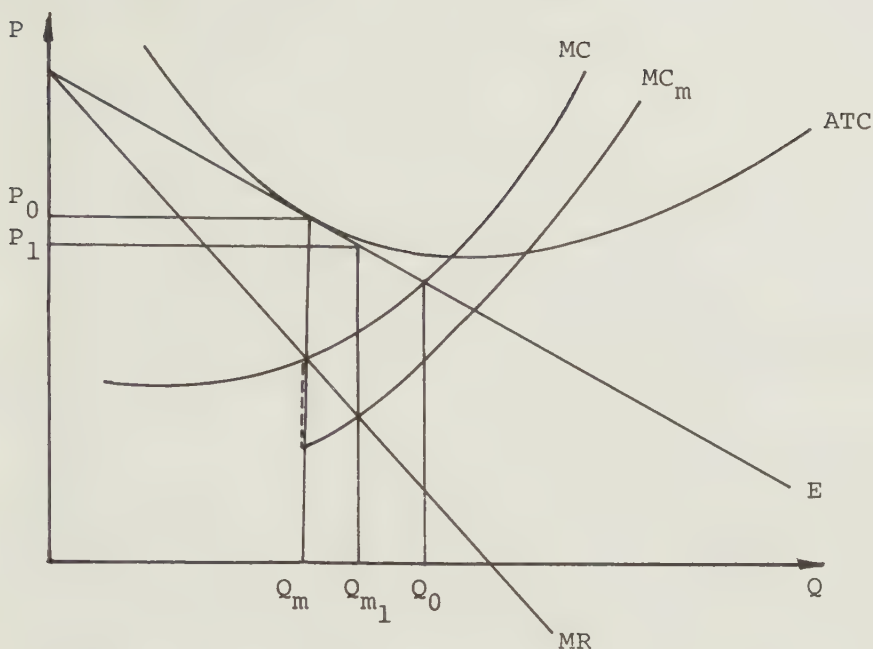
Låt oss sammanfatta kort. Lönesubventioner, sysselsättningsbevarande eller sysselsättningsskapande, kommer att leda till förändring av konkurrensförhållandena mellan i huvudsak företag som erhåller medlet och sådana som inte gör det, men även inom den grupp av företag där alla erhåller stödet.

Konkurrensförhållandena förändras på grund av de förändringar i relativa faktorpriser som medlet leder till, då det endast är arbetskraften som subventioneras. Företag som är arbetsintensiva kommer att gynnas i jämförelse med kapitalintensiva företag. Lönesubventioner kommer således att påverka resursallokeringen i ekonomin. Om denna omallokering av resurserna leder till effektivitetsförluster eller effektivitetsvinster beror emellertid på det sätt som resursallokeringen påverkas av skatte- och subventionssystemet i ekonomin i övrigt.

De ovan diskuterade effekterna berör i princip relationer mellan olika företag och branscher utifrån den givna resursallokeringen. En lönesubvention kan emellertid, under förutsättning att monopolgraden mellan olika branscher i ekonomin inte är lika, leda till totalt sett effektivare resursanvändning ur samhällsekonomisk synpunkt.

Låt oss anta en marknad där monopolistisk konkurrens råder och att marknaden är i jämvikt så som beskrivs i diagram 4.2.

Diagram 4.2.



MC = marginalkostnad
 MR = marginalintäkt
 ATC = genomsnittlig kostnad
 P = priset
 Q = produktionsvolym

De vinstmaximerade företagen producerar totalt så mycket som Q_m . Den kvantitet som svarar mot samhällsekonomisk effektivitet är emellertid Q_0 . Låt oss införa en marginell lönesubvention som skiftar MC-kurvan till MC_m . Den vinstmaximerade kvantitet som företagen producerar blir nu Q_{m_1} , vilket är närmare Q_0 och innebär att effektivitetsförlusten efter subventionen blir mindre än före subventionen.

Ovanstående resultat gäller i det fall då man jämför en bransch där monopolistisk konkurrens råder med en annan där fullständig konkurrens råder. Vid lika monopolgrad mellan olika branscher kommer en subvention att leda till ökad ineffektivitet i ekonomin. Om det är skillnader i monopolgrad mellan olika branscher kan en lönesubvention följaktligen användas i syfte att utjämna dessa skillnader. Subventionen måste i det fallet vara differentierad till sitt belopp med avseende på monopolgraden i de olika branscherna.

Utgår subventionen på en marknad där fullständig konkurrens råder, kommer medlet att leda till effektivitetsförluster. På en sådan marknad sammanfaller nämligen den kvantitet som maximerar företagens vinst med den

kvantitet som svarar mot samhällsekonomisk effektivitet. En lönesubvention kommer således att leda till en producerad kvantitet som är större än den optimala, förutsatt att företagen accepterar subventionen.

Vid fullständig konkurrens på marknaden skulle slutsatsen således bli, att en lönesubvention leder till mindre effektiv resursallokering på grund av att den producerade kvantiteten blir större än vad som är samhällsekonomiskt optimalt. Denna slutsats kan emellertid vara missvisande av flera skäl. För det första existerar det skatter som gör att produktionsvolymen (före subventionen) är mindre än optimal. En lönesubvention skulle minska den ineffektivitet som skatterna leder till, förutsatt att skatternas effekt på produktionen blir densamma för alla företag. I annat fall måste subventionen differentieras till sin storlek. För det andra är sysselsättningen och därmed produktionen mindre än vad som kan anses optimalt. I annat fall hade det inte varit aktuellt med en lönesubvention.²⁹

Som nämnts förändrar lönesubventioner de relativa faktorpriserna, vilket i sin tur leder dels till att arbetsintensiva företag gynnas framför kapitalintensiva och dels till att produktionen på lite längre sikt kommer att bli mer arbetsintensiv. Detta kan påverka såväl företagsstorlek som antalet företag. Om detta innebär effektivitetsvinster eller effektivitetsförluster beror på vilket sätt det gällande skattesystemet påverkar valet av produktionsfaktorer. Om användning av kapital är skattemässigt mer gynnad än användning av arbetskraft kommer en lönesubvention att leda till effektivitetsvinster. Om däremot det motsatta gäller eller om skattesystemet är neutralt med avseende på användningen av olika produktionsfaktorer, kommer medlet att leda till effektivitetsförluster.

Ovanstående analys behandlar emellertid temporära lönesubventioner, som i princip används vid enstaka tillfällen. Det är därför rimligt att anta, att de nämnda allokeringseffekterna – positiva såväl som negativa – blir små och på lite längre sikt utan större betydelse för samhällsekonomin.

4.4 Sammanfattning och slutsatser

Det primära syftet med en temporär lönesubvention är att snabbt påverka efterfrågan på arbetskraft. Medlet kommer emellertid att påverka ekonomin i flera avseenden. I det ovanstående har vi studerat subventionens effekter på prisnivå samt effekterna på resursallokeringen.

Ett ofta förekommande argument för lönesubventioner, i synnerhet marginella sådana, är att de stimulerar efterfrågan på arbetskraft samtidigt som de, till skillnad från generella efterfrågestimulerande åtgärder, medför att prisökningstakten dämpas.

En lönesubvention medför att marginalkostnaden för produktionen sjunker, vilket i sin tur leder till att produktionen ökar och vid givet efterfrågesamband sjunker priserna. Samtidigt ökar också efterfrågan på arbetskraft vilket är syftet med medlet. Detta leder emellertid till att lönerna och följaktligen även produktionskostnaderna stiger, vilket i sin tur medför att även priserna stiger.

Lönesubventioner finansieras via den offentliga sektorns (statens) budgetter. Förutsatt att de offentliga utgifterna inte minskar med motsvarande be-
lopp, kommer medlet att medföra en ökning i budgetunderskottet, vilket i sin tur kan leda till ökad inflation. Enligt ovanstående resonemang är det sannolikt, att en lönesubvention har ingen eller mycket begränsad inflationsdämpande effekt.

Enligt förespråkarna för medlet kommer en lönesubvention emellertid att leda till att priserna sjunker och därmed dämpas inflationstakten. Argumentet bygger på följande: (a) Genom subventionen kommer produktionskostnaderna att sjunka och därmed priserna, speciellt i marknader där konkurrens råder. (b) Prissänkningen leder i sin tur till att vinstnivån sjunker. Detta dämpar de löneökningar som en ökning av arbetskraftefterfrågan leder till. Därmed påverkas inte heller priserna. (c) Den offentliga sektorns utgifter för medlet balanseras av motsvarande inkomster i form av minskade utgifter för vissa sociala bidrag. Den offentliga sektorns budgetunderskott kommer således inte att öka och därmed kommer medlet att ha en inflationsdämpande effekt samtidigt som sysselsättningen ökar och arbetslösheten minskar.

I vår analys har vi studerat vart och ett av dessa argument separat. När det gäller effekterna via prisbildningen på marknaden har vi funnit, att en lönesubvention kommer att leda till att priserna sjunker. Om subventionen utformas som marginell kan effekten bli så stor att marknadspriset inte täcker de genomsnittliga kostnaderna för marknaden, vilket innebär att medlet på kort sikt kan leda till förlust för företagen. Detta gäller i huvudsak marknader där fri konkurrens råder.

Vid andra marknadsformer där företagen har större möjligheter att själva påverka sina egna priser är det sannolikt, att prisdämpningseffekten begränsar sig till vad sänkningen i de genomsnittliga kostnaderna ger utrymme för.

Den första preliminära slutsatsen blir att medlet faktiskt leder till att åtminstone prisökningstakten och vinstutvecklingen dämpas.

Vi har vidare analyserat effekterna på lönebildningen. En ökning av efterfrågan på arbetskraft kommer att leda till stigande löner och därmed stigande produktionskostnader och priser. Enligt de inledningsvis presenterade

argumenten för subventionen skulle denna effekt i princip utebli på grund av att medlet leder till försämrad lönsamhet för företagen.

Lönesubventioner kan emellertid, liksom andra arbetsmarknadspolitiska och ekonomiskpolitiska medel ge upphov till stora "windfall profits" för företagen. Vi har funnit att storleken på dessa är ansevärd. Då subventionen är utformad som generell-marginell utan villkor har vi i våra beräkningar funnit att "windfall profits" uppgår till mellan 93 och 97 procent av den totala utgiften för subventionen. Motsvarande resultat visar även andra studier. Det är således inte alls säkert, att lönesubventioner medför att vinstutvecklingen sjunker för de företag som *deltar* i programmet. Däremot kommer lönsamheten för de företag som *inte* erhåller subventionen att försämrast, inte minst på grund av att dessa av konkurrensskäl tvingas sänka sina priser utan att erhålla någon subvention.

Den intressanta frågan är emellertid, om det finns något direkt samband mellan företagets vinstutveckling och lönebildning (i synnerhet löneglidning). Genomförda studier på området visar att något samband mellan vinstutvecklingen och löneglidningen inte kan skönjas. Det är snarare arbetsmarknadsläget som har stor betydelse för löneglidningen.

Existensen av stora "windfall profits" gör att någon entydig slutsats inte kan göras angående subventionens effekter på vinstutvecklingen. Samtidigt visar andra studier att denna *inte* påverkar löneglidningen utan att det snarare är arbetsmarknadsläget som är av betydelse. Detta leder till slutsatsen, att en sysselsättningsbevarande subvention introducerad under en konjunktur-nedgång inte kommer att leda till ökad löneglidning.

Risken för ökad löneglidning är emellertid större, när det gäller en sysselsättningsskapande subvention. Medlet blir aktuellt under en konjunktur-uppgång. Ökningen i efterfrågan på arbetskraft som sker vid konjunktur-uppgången förstärks av subventionen. Det finns skäl som talar för att en subvention med denna utformning kommer att leda till att eventuella löneglidningstendenser förstärks.

Vidare har vi studerat lönesubventioners effekter på den offentliga sektorns budgetunderskott. Vi har beräknat de finansiella utgifter och inkomster som medlet ger upphov till med utgångspunkt i första hand från alla företag inom den egentliga industrin (SNI 2 + 3) erhåller en lönesubvention motsvarande 3 procent av lönekostnaderna. Inga villkor för att erhålla stödet ställs på företagen. Lönekostnadssänkningen har beräknats ge en sysselsättningseffekt motsvarande ca 9,5 miljoner timmar då subventionen utformas som icke-marginell och ca 18,5 miljoner timmar, om den är utformad som marginell att utgå till alla anställda överstigande 80 procent av sysselsättningsvolymen föregående år.

Kalkyler av detta slag kan aldrig bli precisa. Av den anledningen valde vi att göra två kalkyler. I den ena, maximikalkylen maximerades den offentliga sektorns utgifter för medlet, medan inkomsterna minimerades. I den andra, minimikalkylen, minimerades utgifterna och inkomsterna maximerades. I båda kalkylerna beräknades den finansiella bruttoutgiften (budgetbeloppet) uppgå till ca 2.524 miljoner kronor.

Vi kom fram till att i maximikalkylen uppgår de finansiella inkomsterna till ca 434 miljoner kronor, vilket ger en finansiell nettoutgift på ca 2.090 miljoner kronor motsvarande ca 220 kronor per nyskapad arbetstimme.

I minimikalkylen uppgår de finansiella inkomsterna till ca 2.100 miljoner kronor, vilket innebär att den finansiella nettoutgiften blir ca 425 miljoner kronor motsvarande ca 23 kronor per nyskapad arbetstimme.

En bedömning av realismen i de variabelvärden som respektive kalkyl bygger på leder till slutsatsen att det mest sannolika utfallet ligger närmare maximi- än minimikalkylens värde.

När subventionen är kopplad till vissa villkor är det mycket svårare att uppskatta effekten på sysselsättningen och därmed också de finansiella inkomsterna av stödet. Av undersökningar som AMS har genomfört angående nyrekryterings- och rekryteringsstimulansbidraget kan vi emellertid få en viss uppskattning av storleksordningen på utgifterna och inkomsterna.

I det förstnämnda fallet uppgick sysselsättningseffekten till mellan 650 och 1.300 arbeten beräknade på helårsbasis. Den totala utgiften uppgick till mellan 102.000 kronor och 204.000 kronor per helårsarbetstillfälle. Inkomsterna kan uppskattas till ca 103.000 kronor per helårsarbetstillfälle, vilket innebär att resultatet för den offentliga sektorn varierar från en nettoinkomst på cirka 1.000 kronor till en nettoutgift på 100.000 kronor per helårsarbetstillfälle.

Vad gäller det sistnämnda fallet uppgick den totala utgiften till ca 150 miljoner kronor. Enligt AMS reducerades arbetslösheten med ca 400 individer på helårsbasis. Utgiften per individ blir således ca 375.000 kronor per årsbasis. Inkomsten är den samma som ovan, vilket innebär att nettofinansiell utgift för den offentliga sektorn blir ca 295.000 kronor per individ och år.

Ett av de viktigaste argumenten angående lönesubventioners prisdämpande effekter var att utgifterna för medlet skulle balanseras av inkomsterna. Den offentliga sektorns budgetunderskott skulle således inte behöva öka och medlet kunde ha en inflationsdämpande effekt samtidigt som sysselsättningen ökade och arbetslösheten minskade. Slutsatsen av våra kalkyler blir att argumentet inte håller, då den offentliga sektorns finansiella utgifter utan tvekan kommer att överstiga inkomsterna.

Slutligen visar en genomgång av vissa empiriska studier avseende prisseffekter av lönesubventionsprogram tillämpade i USA och Storbritannien, att medlet på kort sikt har en prisdämpande effekt. Av båda undersökningarna framgår det, att den största prisdämpningseffekten kunde noteras bland icke-varaktiga konsumtionsvaror. Företag som säljer sådana varor är oftast utsatta för hård konkurrens. Detta tvingar även icke-subventionerade företag att av konkurrensskäl sänka sina priser, vilket medför att prisdämpningseffekten blir större än vad den hade blivit om endast de subventionerade företagen hade sänkt priserna.

De slutsatser som vi kan dra av ovanstående analys angående lönesubventioners effekter på prisnivån är mycket osäkra. Vad som talar för en prisdämpande effekt är att produktionskostnaderna sjunker. Vad som däremot talar emot är för det första att en ökning i efterfrågan på arbetskraft sannolikt kommer att ge upphov till en ökad löneglidning. Detta gäller i huvudsak då subventionen utgår i sysselsättningsskapande syfte under en konjunkturuppgång. För det andra kommer den offentliga sektorns budgetunderskott att öka, vilket på längre sikt också verkar inflationsdrivande.

De empiriska resultaten pekar på att temporära lönesubventioner på kort sikt kan ha en prisdämpande effekt inom vissa branscher och varugrupper. Detta gäller speciellt branscher med arbetsintensiv produktionsteknologi vilka opererar där konkurrens råder på marknaden och då hushållssektorn utgör den viktigaste konsumentgruppen. I andra marknader blir effekten inte påtaglig men samtidigt verkar inte medlet direkt prishöjande.

På lite längre sikt är det dock sannolikt, att prisnivån åter stiger på grund av medlets effekter på löneglidning samt det ökade budgetunderskottet. Båda dessa faktorer verkar prishöjande.

Lönesubventioners effekter på resursallokeringen har vi studerat från följande utgångspunkter: (a) effekterna på strukturomvandlingsprocessen, (b) konkurrenseffekter och (c) medlets möjligheter att styra ekonomin mot effektivare resursanvändning, speciellt i marknader där imperfekt konkurrens råder.

Syftet med en sysselsättningsbevarande subvention är att förmå företagen att ändra ett permitterings- eller uppsägningsbeslut. Medlet kan således medföra att en utslagning av mindre effektiva företag fördröjs och att resurser inte kanaliseras till mer effektiva företag. En subvention med nämnda utformning kommer således att fördröja strukturrationaliseringsprocessen, vilket inte är önskvärt.

En förutsättning för att subventionen skall leda till nämnda effekt är att resurserna är små i synnerhet när det gäller arbetskraften. Om det däremot finns god tillgång på arbetskraft, vilket kan vara fallet under en lågkonjunktur,

tur, och de expanderande företagens tillväxt inte fördröjs, behöver subventionen inte leda till allokering förluster.

Vad gäller sysselsättningsskapande subventioner finns det inte något skäl som direkt talar för att stödet vid denna utformning påverkar strukturomvandlingsprocessen på ett negativt sätt. Stödet introduceras under en konjunkturuppgång och i princip i syfte att stimulera expanderande företag till snabbare expansion. Stödet kommer sannolikt att verka positivt ur resursallokeringsynpunkt.

De kanske viktigaste resursallokeringseffekter som en lönesubvention kan leda till uppkommer via medlets effekter på de relativa faktorpriserna. Detta påverkar i sin tur varupriserna och följaktligen konkurrensförhållandena mellan olika företag.

Resursallokeringen påverkas när de subventionerade företagen kan skapa marknadsmässiga fördelar gentemot de icke-subventionerade. Detta får betraktas som en icke önskvärd effekt, då företagen inte konkurrerar på lika villkor. Detta kan leda till utslagning av effektiva produktionsenheter.

Vidare gynnas arbetsintensiva företag på bekostnad av kapitalintensiva. Om medlet i detta fall leder till mer eller mindre effektiv resursanvändning beror på hur skatte- och subventionssystemet i övrigt påverkar resursallokeringen.

Oavsett hur en lönesubvention påverkar konkurrensförhållandena mellan olika företag, kan medlet medföra en effektivare resursanvändning speciellt när det gäller marknader där imperfekt konkurrens råder. Då är produktionen mindre än vad som svarar mot en samhällsekonomisk effektivitet. Subventionen medför att produktionen ökar och således blir effektivitetsförlusten mindre.

Ovanstående gäller vid jämförelse mellan imperfekt och fullständig konkurrens. Om imperfekt konkurrens råder i hela ekonomin eller i de delar av ekonomin som erhåller subventionen, kommer medlet vid lika monopolgrad mellan de olika branscherna att medföra mindre effektiv resursallokering. Om det föreligger skillnader i monopolgraden, vilket är troligt, måste subventionens storlek differentieras så att resultatet blir en lika stor monopolgrad mellan olika branscher.

Några entydiga slutsatser kan man inte dra när det gäller subventionens effekter på resursallokeringen. Stödet påverkar konkurrensförhållandena mellan olika företag, vilket kan leda till mindre effektiv resursallokering. Vidare kan strukturrationaliseringsprocessen i ekonomin under vissa förhållanden fördröjas på grund av subventionen, vilket får anses vara mindre önskvärt.

Förutsatt att arbetsintensiv produktion är hårdare beskattad än kapitalintensiv kan en lönesubvention i viss mån motverka de negativa effekter, som uppkommer på grund av skattesystemet. Slutligen kan en lönesubvention under vissa förutsättningar leda till effektivare resursallokering, speciellt i marknader där imperfekt konkurrens råder, vilken är ekonomins dominerande marknadsform.

Noter

¹ Se t ex Rehn (1975a), (1975b), (1976) och (1981), samt Hamermesh (1978).

² Se bl a Hamermesh (1976), Bishop och Haveman (1979) och Rehn (1981).

³ Om ingenting annat anges används benämningen "fri konkurrens eller konkurrensmarknad" i det följande för att beteckna en marknad där såväl köpare som säljare är pristagare.

⁴ Se Layard och Nickell (1977) samt Nickell (1979).

⁵ Med offentliga sektorn avses här staten, kommunerna och AP-fonderna.

⁶ Se t ex Burton (1976a), (1976b), (1977) och (1979) samt Layard och Nickell (1977).

⁷ Detta är beroende på hur finansieringen sker. Om staten t ex lånar medel utomlands eller hos Riksbanken kommer penningmängden att öka. Men om finansieringen sker via t ex ökad beskattning eller obligationslån, behöver budgetunderskottet inte öka.

⁸ Endast om efterfrågesambandet är fullständigt oelastiskt skulle varupriset förbli oförändrat.

⁹ På längre sikt och vid ofta återkommande användning av medlet kan effekten bli dels att antalet företag på marknaden förändras (troligen färre) och dels att företagens optimala storlek förändras (troligen större).

¹⁰ Även Layard och Nickell (1977) tänker i sådana termer och räknar med en spontan sysselsättningsökning i Storbritannien på 3 procent under en tvåårsperiod.

¹¹ Se SCB, Statistiska Meddelanden, Am 1982:22.

¹² För att perfekt differentiering av subventionsbeloppet skall vara möjlig krävs det att myndigheterna ställer följande fråga till företagen: "Vilket är det *lägsta* subventionsbelopp, som ni måste få för att anställa ytterligare en individ?" Det krävs dessutom att företagen på denna fråga svarar exakt och sanningsenligt, vilket man inte kan förvänta sig.

¹³ Se Edin (1976) och Schager (1979).

¹⁴ Se Schager (1982).

¹⁵ Se Wadensjö (1985).

¹⁶ Skattesatserna är beräknade med hänsyn till att kommunalskattens grundavdrag var 6.000 kronor och att kommunalskatten var 30 procent vilket var genomsnittet för riket under 1981.

¹⁷ Vid en beräkning av årsinkomsten har vi utgått ifrån att man arbetar eller erhåller arbetslöshetsunderstöd under 1.750 timmar.

¹⁸ Arbetsgivaravgifter enligt *lag* uppgick under 1981 till ca 33 procent för både arbetare och tjänstemän. Övriga lönebikostnader är *avtalsbestämda* försäkringar som endast indirekt påverkar den offentliga sektorns budgetar.

¹⁹ I vår tidigare diskussion (se avsnitt 4.2.1 och 4.2.2) kom vi fram till att någon entydig slutsats inte kunde dras angående medlets totala effekter på vinstutvecklingen. Om subventionen leder till positiv vinst för företagen är det dessutom inte alls säkert, att denna kommer att bli föremål för beskattning. Företagens möjligheter att via olika åtgärder minska den beskattningsbara vinsten är stora. Dessa kommer att utnyttjas och således blir sannolikt den beskattningsbara vinsten försumbar. I mikalkylen utgår vi emellertid ifrån att de totala "windfall profits" blir föremål för beskattning.

²⁰ Vi utgår ifrån att individerna inte är arbetslösa hela året. Därför beräknas marginalsattesatsen på basis av en årsinkomst på mellan 65.000 kronor och 70.000 kronor. Under år 1981 var marginalsattesatsen ca 55 procent inom detta intervall.

²¹ Detta värde överstiger den för 1981 gällande momsen på 21,55 procent, vilket är motiverat av att en del varor, vars konsumtion skulle ändras vid en inkomstförändring, är högre beskattade via punktskatter. Samtidigt finns en viss statussubventionerad konsumtion, vilken kommer att öka vid en inkomstökning. Det antagna värdet av konsumtionsskattesatsen på 27 procent får ses som en approximation av nettot mellan vissa punktskatter och subventioner.

²² Se även AMS, Meddelanden från Utredningsenheten 1981:15.

²³ Se AMS, Meddelanden från Utredningsenheten 1983:11.

²⁴ Se även Bishop-Haveman (1979).

²⁵ Under perioden maj 1977–juni 1978.

²⁶ En detaljerad diskussion och omfattande litteraturgenomgång finns i Okun (1981, kapitel 4).

²⁷ Se Carlsson, Bergholm och Lindberg (1981).

²⁸ Se Lindbeck (1978).

²⁹ Ett problem är emellertid att alla företag inte är lika effektiva. En subvention kan öka sysselsättningen, men ökning kan ske i andra företag än de som är mest effektiva.

5. Summary and conclusions

During the last decade, the governments of many industrial countries have undertaken substantial measures to stimulate employment and reduce the level of unemployment. In the early 1970's, expenditure on industrial and labour market policy measures amounted to approximately 2,200 and 2,500 million SEK respectively. By 1979, these respective levels of expenditure had reached 15,000 and 12,500 million SEK.

A similar growth of expenditure on labour and industrial policy measures can be observed in a number of industrial countries. Different forms of wage subsidies are one of the measures which have been widely used in both Sweden and other countries.

Wage subsidies in general and their marginal form in particular have been considered to possess one overwhelming advantage namely that an increase in the demand for labour does not give rise to any corresponding increase in the rate of inflation. It is argued that as a result of the subsidy, the marginal cost of an increase in production will tend to fall and thereby also reduce the rate of inflation.

This argument proved to be highly persuasive. Accordingly employment subsidies were widely used in many countries. The growing use of this policy measure was accompanied by an increasing desire to study its effects. A large number of studies have been carried out in this field. However both research methods and the findings of these studies vary widely, not only with regards to different forms of employment subsidy, but even in relation to the same subsidy.

In the case of different analyses of the same subsidy programme, there are marked variations in their assessment of the employment effects of wage subsidies. Estimates of the expected increase in employment are frequently much higher than those of studies designed to assess the actual employment effects of wage subsidies. The fact that many firms lack information on the actual existence of wage subsidies is one important factor underlying these differences. As a result, increases in employment are lower than they would have been if all firms had had access to information and, given this information, had used the policy in an optimal fashion. However it should be emphasised that there are other explanations which should be given equal weight.

In several studies, the employment effects of wage subsidies are assessed in terms of wage reduction available to all employers and firms. However most of these subsidies have been granted on the basis that firms fulfil certain pre-determined conditions. Thus applying an analysis designed to quantify the effect of a general reduction in wages to the case of wage reductions that arise as a result of wage subsidies available on certain conditions could lead to incorrect findings and erroneous conclusions.

The purpose of temporary wage subsidies which are made available subject to certain conditions is to try to influence the behaviour and decision-making of firms in a direction which will help to satisfy the policy measure's employment objectives. Hence it is of crucial importance to analyse the behaviour of the firm with respect to factor utilisation in general and labour utilisation in particular as well as seeking to determine the factors underlying this behaviour. On the basis of this approach, the employment and other related economic effects of wage subsidies can then be analysed.

The purpose of this study has been to analyse the effects of *temporary* wage subsidies, especially their impact on the level of employment. It is assumed that the policy measure is primarily used as an instrument of stabilisation policy. A number of other assumptions have also been made regarding the actual detailed form of the policy measure.

The analysis seeks to ascertain whether and if so how a wage subsidy affects the behaviour of firms with regards to factor utilisation and particularly in relation to the labour force. This analysis has been carried out in Chapter 2. The purpose of the analysis in this chapter has been to formulate a hypothesis regarding the behaviour of the firm when consideration is paid to the economic and institutional factors which limit the firm's scope for action.

Given that the aim of a wage subsidy is to influence the behaviour of firms in a direction that the firm would otherwise not have taken in the absence of a subsidy, it is important to establish how the firm actually behaves in relation to its production and personnel planning and to determine the factors underlying this pattern of behaviour.

Our analysis started with an examination of the firm's short-run cost function. Since the latter provides us with a framework for the technological, institutional and other factors that influence the behaviour of the firm. On the basis of various theoretical and empirical material, it has been ascertained that a firm's short-run, variable, unit costs – and thereby marginal costs – are constant over a large range of output. This finding is not in accordance with traditional production and cost theory where cost curves are U-shaped as a result of diminishing returns and where labour is viewed as a variable factor of production, even in the short run.

There are strong grounds for the view that average variable and marginal costs are approximately constant over a large range of output. This is largely explained by technological, economic and institutional factors. In particular, the high level of fixed costs associated with the recruitment, training and also reductions in the labour force prevents the firm from treating labour as a variable factor of production. Hence, instead of varying its labour force, the firm is obliged to maintain reserve capacity in both its production and administration in order to meet short-run variations in demand.

As a result of the existence of reserve capacity over a large range of output, unit costs of production are higher than they otherwise would have been in the most efficient alternative allocation of resources i.e. when the allocation of factors of production secured a level of output that maximised profits at a given level of demand. Our empirical study demonstrates that the latter is not a realistic alternative for firms. This is clearly due to the fact that the costs of this alternative are higher than those associated with maintaining reserve capacity in production and administration.

The analysis presented in Chapter 2 concludes that labour is a fixed factor of production for firms in the short run. Accordingly firms maintain a productive and administrative reserve capacity.

The assessment of the employment effects of wage subsidies carried out in this study is largely based on this analysis and its conclusions. The employment effects of wage subsidies are analysed in Chapter 3. Two different categories of temporary wage subsidies have been examined.

The first category of wage subsidy comprises the most common forms of this measure, namely wage subsidies designed to *create* employment and those that seek to *maintain* existing employment. In both cases, firms must satisfy certain conditions in order to receive the subsidy.

The analysis concentrates on an examination of the potential influence that subsidies of this kind may have on the behaviour of the firm and thereby on policy decisions concerning recruitment, lay-offs and redundancies.

The principal question to be discussed in relation to the "employment-creation" variant of wage subsidies is the following: Can a government by means of a subsidy, persuade a firm to *bring forward* a planned increase in recruitment? An "employment-creation" wage subsidy cannot be expected to have any impact on the demand for labour during a recession when the firm's resources of labour and capital are not being fully utilised. Hence it was assumed that the subsidy was introduced during the initial phase of an upswing in economic activity in order to encourage the firm to increase its labour force during a period of growing demand. Furthermore, it was assumed that the subsidy was of limited duration. Thus a company that increased its re-

cruitment of labour was eligible to receive a wage subsidy until the growth of market demand was sufficient to sustain a self-generating increase in employment. When that stage was reached, a wage subsidy was no longer required.

On the basis of our analysis, it can be stated that no real *anticipatory* effect can be expected until the final stages of the period of subsidy. If a self-generating increasing in employment is expected to occur at the end of the period of subsidy, the anticipatory effect can be said to be low. However this anticipatory effect may rise if the subsidy period is divided into different phases with a higher rate of subsidy being paid for recruitment that takes place at an early stage of the wage subsidy scheme.

In general terms, however, firms do possess a capacity reserve which is designed to cope with normal cyclical variations. Net increases in recruitment take place on a planned basis in relation to the expansion of the firm. This type of planning which is often long term applies not only to large firms but also small and medium-sized firms. However the planning horizon of the latter group is naturally shorter. One factor is abundantly clear: Firms are aware that inadequate planning gives rise to substantial additional costs. Consequently, firms have a highly restrictive attitude towards changing planned decisions, particularly in relation to temporary measures. Moreover it should be noted that when a sudden change occurs in market conditions, it is more simple for a firm to delay the implementation of a recruitment decision than to serve redundancy notices on individuals whose recruitment was brought forward as a result of a wage subsidy.

Another important factor is that a change in existing recruitment plans – as well as in other areas of firm planning – gives rise to an increase in costs. The larger the firm, the greater the burden imposed by these costs. A change in planned procedures in a large firm will usually affect a proportionately larger number of individuals and departments than is the case with a small firm where decision-making is more flexible.

The argument in favour of bringing forward a planned increase in firm recruitment in response to the availability of a wage subsidy is that labour can be trained and made fully productive in time to meet increased demand or that it allows a firm to build up its stocks in anticipation of growing market demand. The counter-argument is firstly that the firm, in its planning process, takes account of the time required to train personnel. Secondly, an increase in stockholding may be expensive or, in the case of certain products, highly limited in scope. Furthermore, the firm may consider that an increase in stocks is subject to considerable risk due to market uncertainty. A firm naturally wishes to retain a degree of flexibility in relation to satisfying market demand. Even a relatively modest change in demand can lead to substantial losses for a firm carrying a large volume of stocks subject to declining demand.

Our conclusion is that "employment-creation" wage subsidies have only a limited role in seeking to persuade firms to bring forward planned increases in employment. This conclusion also receives considerable support from a series of interviews carried out among 60 industrial firms.

Another study conducted by the National Labour Market Board (AMS) in order to analyse the anticipatory effects of an employment subsidy showed that firms that had received this employment subsidy brought forward planned increases in recruitment by an average period of about three months. However the AMS' report also suggests that results based on the replies of firms to a questionnaire almost inevitably include an element of overestimation. Another AMS follow-up study that examined the anticipatory effects of a recruitment subsidy found that this measure had had a more limited effect on bringing forward planned increases in company recruitment than the earlier form of recruitment subsidy.

It is more difficult to make a definite statement regarding the employment effects of the "employment protection" variant. It is essential here to distinguish between two different situations. The subsidy can be made available as a means of encouraging the firm to avoid lay-offs or redundancies. In the former case, there are indications that this measure has proved to be successful particularly when lay-offs have lasted one week or more than two weeks. In both instances, the firm is required to pay a lay-off allowance that is almost equivalent to the individual's normal wage earnings.

In the majority of cases, the firm accepts the subsidy and avoids laying off personnel. An important consideration here is that the firm thereby avoids the loss of goodwill associated with laying off personnel at a time of economic crisis.

A problem associated with a subsidy of this kind is that firms will tend to display a greater willingness to issue notices of lay-offs than they would otherwise have done in the absence of the subsidy.

On the basis of our discussions with leading representatives of the firms included in the above-mentioned interview study, it seems evident that firms take decisions regarding laying off personnel during a recession in order for example, to reduce an above-normal level of stocks or to carry out essential repairs and maintenance on plant and machinery during a period of low demand. Generally speaking, firms lay off personnel as long as they believe that the market for their product(s) will continue to exist in the future.

Our conclusion is that the availability of a subsidy to prevent lay-offs is a relatively efficient policy measure. However this subsidy does create an incentive for the firm to overestimate its problems. This will tend to increase the level of public expenditure devoted to this policy measure.

On the other hand, the availability of subsidies in order to prevent redundancies has been shown to be less effective. Firms make decisions regarding redundancies when they consider that the market for their product(s) is unprofitable and will continue to be so in the foreseeable future. Once firms have arrived at such a decision, they will not be affected by the availability of temporary subsidies. The maintenance of a labour force at its existing level due to the availability of a subsidy, would only prevent the firm's adjustment to the change in market conditions and thereby reduce its competitive ability and long-run profitability. For that reason, the firm must accordingly introduce the necessary changes as quickly as possible.

It should also be noted that redundancies frequently impose substantial costs on firms. Decisions are frequently delayed until the last moment. The longer the time that elapses between the actual decision to introduce redundancies and the implementation of the decision, the greater the level of costs involved and the lesser the likelihood that the firm will survive in the future. Consequently, firms that have made a correct analysis of their problems will not accept a subsidy that would only delay the implementation of the decision to reduce their labour force.

This conclusion applies to the case where the firm is confronted with the decision to reduce the present labour force in order to secure its long-term survival. However when the firm has to choose between a complete close-down today or at some future date, it is highly probable that the firm will accept a subsidy which partially or entirely covers its wage costs. Consequently, it would be a rational strategy for a firm facing closure to delay the decision in the hope that the market will have improved by the time that the subsidy is withdrawn or in anticipation of continuing government support in the future.

The other category of wage subsidy that has been analysed in this study is that of temporary wage subsidies which have been generally available to all firms regardless of whether or not they increase employment levels. In other words, no conditions were attached to the subsidy. Hence this policy measure is comparable with a temporary reduction in payroll tax and/or other supplementary social charges.

This type of measure has not been implemented other than on a highly limited scale within regional policy. Nevertheless an analysis of the employment effects of this type of measure are of some interest since it is only in this context that a fairly accurate assessment can be made of their impact on employment. We start from the assumption that all firms in the industrial sector (Swedish Industrial Classification: Sectors 2 and 3) receive a wage subsidy equivalent to 3 per cent of wage costs. This reduction in wage costs is estimated to give it rise to an employment effect amounting to roughly 9.5 million hours in the non-marginal case and approximately 18.5 million hours

when it is paid as a marginal employment subsidy, covering all employees in excess of 80 per cent of the previous year's level of employment. These figures are equivalent to full employment (full-time) for approximately 5,500 and 10,500 individuals respectively.

In our view, these figures overestimate the employment effects of the wage subsidy. The short-run wage elasticity on which these estimates are based describes the firm's *short-term* reaction to a *long-term* change in wages. However the wage subsidy is a temporary measure. Firms are aware of this fact and are not likely to be as responsive as the short-run wage elasticity would suggest.

This would appear to indicate that the actual impact on employment of the above type of measure is less, perhaps substantially less, than our results would lead us to believe.

The primary purpose of a temporary wage subsidy is to act quickly on the level of demand for labour. However a number of other effects will also arise. Chapter 4 deals with the effects of the wage subsidy on the level of prices and on resource allocation.

A frequently cited argument for wage subsidies in general and their marginal variant in particular is that they raise the demand for labour and, in contrast to other measures that seek to provide a general stimulus to the level of demand, tend to restrain increases in prices.

The argument is conducted along the following lines: (a) The subsidy will lead to lower costs of production and prices especially in competitive markets. (b) The fall in prices will in turn lead to a decline in profit levels. This will tend to dampen the increase in wages brought about by the rise in the demand for labour. As a result, prices will be unaffected. (c) Public expenditure in the wage subsidy will be offset by a reduction in expenditure on unemployment benefits, and various social allowances as well as by an increase in tax revenues. Consequently the public sector budget deficit will not rise. Thus the net effect of the wage subsidy will be to lower the rate of inflation, reduce unemployment and increase employment.

In our analysis, each of the above arguments has been examined separately. With regards to their effect on market prices, wage subsidies have been found to lead to a lower level of price inflation. Indeed the effect of a marginal wage subsidy can be sufficiently large to reduce prices below average costs, thereby creating losses for the firm. This will mainly occur in highly competitive markets.

In markets where firms are able to exert an influence on their prices, the role of wage subsidies in constraining price increases will be limited to what is available via the reduction in average costs.

Hence our first tentative conclusion is that wage subsidies tend to reduce the rate of increase of prices and profits.

The effects of wage subsidies on wage formation has also been analysed. An increase in the demand for labour will tend to raise wages, production costs and prices. According to the argument presented above in favour of subsidies, this effect will in principle be neutralised by a decline in profits.

However as is the case with other labour market and economic policy measures, wage subsidies can give rise to substantial windfall profits for the firm. These have been found to be quite considerable. In those instances when the subsidy was made available in its general or marginal form without preconditions, windfall profits were found to be equivalent to between 93 and 97 per cent of total expenditure on the subsidy. Similar results were also produced by other studies. Hence it is not at all certain that wage subsidies will lead to a fall in profits for those firms that actually *participate* in the subsidy programme. However firms that *do not receive* wage subsidies will experience a decline in profitability since they will be compelled to lower their prices in order to compete with the subsidised firms.

The interesting question is nevertheless whether there is any direct relationship between profits and wages (particularly wage drift). No such relationship has been found in any of the studies carried out in this area. Wage drift is largely dependent on demand and supply forces in the labour market.

The existence of substantial windfall profits rules out the possibility of any unequivocal conclusion regarding the effect of wage subsidies on profits. At the same time, other studies have shown that the latter *does not* affect wage drift which is largely determined by conditions prevailing in the labour market. This leads us to conclude that a wage subsidy introduced during a recession in order to protect employment will not give rise to increased wage drift.

On the other hand, the risk of an increase in wage drift is correspondingly greater in the case of an employment-creating wage subsidy. This type of measure would be introduced during a period of rising economic activity in order to reinforce the growing demand for labour. There are some grounds for the view that this type of subsidy would intensify any tendency towards wage drift.

The effects of wage subsidies on the public sector's budget deficit have also been analysed. Estimates have been made of the income and expenditure associated with a wage subsidy equivalent to 3 per cent of wage costs paid to all firms engaged in the industrial sector, proper (Swedish Industrial Classification: Sectors 2 and 3). No preconditions have been imposed in relation

to payment of this subsidy. This reduction in wage costs is estimated to yield an employment effect equivalent to approximately 9.5 million hours in the non-marginal case and roughly 18.5 million hours when it is paid as a marginal employment subsidy, covering all employees in excess of 80 per cent of the previous year's level of employment.

Estimates of this kind can never be exact. Consequently, it was decided to carry out two separate estimates. In one of these, the "maximum estimate" public expenditure on the wage subsidy was maximised while public revenue was minimised. In the other, the "minimum estimate", public expenditure on the wage subsidy was minimised while public revenue generated by the subsidy was maximised. In both estimates, gross financial expenditures (budgetary amount) amounted to 2,524 million SEK.

In the "maximum estimate", revenue was calculated to amount to 434 million SEK. Thus net financial expenditure amounted to 2,090 million SEK or approximately 220 SEK for each additional hour of new employment.

In the "minimum estimate", revenues amounted to 2,100 million SEK. Accordingly net financial expenditure was 425 million SEK or approximately 23 SEK for each additional hour of new employment.

A realistic assessment of these estimates would seem to suggest that the most probable outcome is closer to the maximum than to the minimum estimate.

When certain conditions were attached to payment of the subsidy, it became much more difficult to determine its effect on employment and public revenues. However AMS follow-up studies of the new recruitment and recruitment promotion subsidies provide an approximate assessment of the costs and revenues associated with these policy measures.

In the former case, the employment effect was estimated to amount to between 650 and 1,300 jobs on a full year basis. Total expenditure was put at between 102,000 SEK and 204,000 SEK per full year job. Revenues were estimated to be 103,000 SEK per full year job. Accordingly, the net effect of the new recruitment subsidy for the public sector varied from a net income of approximately 1,000 SEK to a net expenditure of 100,000 SEK per job on a full year basis.

In the latter case, total expenditure was estimated to be 150 million SEK. According to AMS, this led to a reduction in unemployment of about 400 individuals on a full year basis. Hence annual expenditure per capita was 375,000 SEK. Given the same level of government revenue, as in the former case, the net financial cost per capita for the public sector was 295,000 SEK per annum. As previously stated, one of the most important arguments in

favour of wage subsidies as an anti-inflationary measure was that public expenditure on these measures would be balanced by an increase in revenue. Consequently, the budget deficit would not need to increase and the subsidy would work in favour of restraining price increases, reducing unemployment and increasing employment. On the basis of our estimates, it can be concluded that this argument is invalid. The cost of subsidies to the government far outweigh the increase in revenue. Finally, an analysis of two empirical studies concerned with the price effects of wage subsidy schemes in the United States and Great Britain indicated that these measures tend to lower the rate of price increase in the short-run. This was particularly marked in the non-durable consumer goods sector where intense price competition also compelled non-subsidised firms to lower their prices. Hence the effect of wage subsidies in moderating price increases was greater than it would have been if price reduction had been limited to firms receiving subsidies.

The conclusions to be drawn from the above analysis regarding the effect of wage subsidies on the price level are subject to a considerable degree of uncertainty. Lower costs of production would tend to support the argument that wage subsidies exert downward pressure on prices. On the other hand, an increased demand for labour would tend to give rise to wage drift. This is particularly the case when the motive for the subsidy is to create employment during an economic upswing. The tendency for wage subsidies to increase the public sector budget deficit and thereby raise the long-term rate of inflation also calls into question the argument that subsidies tend to lead to lower prices.

The empirical results indicate that temporary wage subsidies can exert downward pressure on prices in the short-run in certain branches and commodity groups. This is particularly the case for branches that use labour-intensive technology and operate under highly competitive conditions serving markets where households are the dominant consumers. The effects are not as marked in other markets although subsidies do not appear to have contributed directly to raising the level of prices.

However in the somewhat longer term, it seems probable that the price level will tend to rise as a result of the effect of wage subsidies on wage drift and the public sector deficit.

The effects of wage subsidies on resource allocation have been analysed from the following points of view: (a) Effects on the process of structural transformation, (b) effects on competition, (c) the use of subsidies to improve resource allocation especially with regards to markets characterised by imperfect competition.

A wage subsidy that is designed to create employment seeks to prevent firms laying off or dismissing labour. Consequently, this measure tends to

delay the transfer of resources from less to more efficient firms. As a result, the price of structural rationalisation would tend to be weakened. However a precondition for this effect is that resources in general and labour in particular is scarce. If this is not the case, as for example during a recession when there is a large supply of available labour, the growth of expanding firms would not be impeded. Consequently, the subsidy would not then give rise to a loss of efficiency.

There are no direct grounds to support the belief that subsidies designed to create employment will inevitably have a negative effect on the rate of structural rationalisation. In principle, this type of wage subsidy is introduced during a period of rising economic activity in order to stimulate the growth of expanding firms. It is considered likely to have a favourable impact on resource allocation.

The major impact of wage subsidies on resource allocation takes place through their effect on relative factor prices and thereby on product prices and consequently on competitive conditions between firms.

Resource allocation is affected when subsidised firms are able to establish a competitive advantage over non-subsidised firms. This must be considered as undesirable since firms no longer compete on equal terms. Accordingly, efficient firms can be forced out of business.

Moreover, labour-intensive firms are favoured at the expense of capital-intensive firms. The question as to whether this will lead to a more rather than less efficient allocation of resources is dependent on what other effects the tax-subsidy system has on resource allocation.

Regardless of their impact on the state of competition between firms, wage subsidies can contribute towards a more efficient allocation of resources, particularly in markets subject to imperfect competition. It is well known that the level of production under imperfect competition is lower than it would have been given an optimal allocation of resources. The subsidy would thus tend to increase output and reduce the loss of allocative efficiency. The above argument refers to a comparison between imperfect and perfect competition. However, given the same degree of monopoly between different sectors, a loss of overall allocative efficiency would arise when imperfect competition prevailed throughout the economy or in those sectors that received the subsidy. If, as is likely, the degree of monopoly varies between different sectors, the subsidy would then have to be differentiated in order to maintain the same degree of monopoly throughout the economy.

It is not possible to draw any hard and fast conclusions from our analysis of the effects of wage subsidies on resource allocation. Subsidies affect competitive conditions between firms which may result in a less efficient alloca-

tion of resources. Moreover, the impact of subsidies may lead to undesirable delays in the process of structural rationalisation in the economy.

Assuming that labour intensive production is subject to a higher level of taxation than capital intensive production, wage subsidies may contribute towards a reduction in the negative effects of the tax system on resource allocation. Finally, wage subsidies can under certain conditions lead to a more efficient allocation of resources. This is particularly likely to apply to the predominant form of market competition in the modern economy, namely imperfect competition.

Final comments and conclusions

On the basis of our analysis of the effects of temporary wage subsidies on, especially employment, it has been concluded that the effectiveness of these measures is relatively limited. One of the major reasons underlying this conclusion is that firms tend to consider labour as a fixed factor of production subject to a long-term contract of employment. Hence temporary wage subsidies have only a limited opportunity to exert any influence on long-term decisions. Empirical studies have indicated that, at least as far as Sweden is concerned, the various forms of wage subsidies used have helped to subsidise employment that would have in any case come into existence. Subsidies designed to protect employment were considered to be more likely to be effective than subsidies intended to create new employment. This was particularly true in relation to subsidies designed to prevent lay-offs. The risk of this type of subsidy is that it creates undesirable incentives among both employers and trade unions.

The fact that wage subsidies are only a temporary element of labour market policy limits their impact (both positive and negative) on other parts of the economy. In the long run, their effects can be considered negligible.

Our study has not dealt with the question of the effect of temporary but frequently recurring wage subsidies on the behaviour of employers and trade unions. The impact of these measures on expectations and thereby on price and wage policy is naturally of considerable interest. However this is not an issue which is uniquely related to wage subsidies. The problems that arise in this context are common to a wide range of economic and labour market policy measures. However an analysis of these, albeit, interesting problems falls outside the scope of the present study.

Litteraturförteckning

- Allen, R. G. D., *Mathematical Analysis for Economists*, London, 1972.
- Andrews, P. W. S., *Manufacturing Business*, London, 1949.
- Arbetsmarknadsstyrelsen, AMS, *Meddelanden från Utredningsenheten*, Nr 1981:15, 1981:21, 1983:11.
- Arbetsmarknadsstyrelsen, AMS, *Redogörelse för verksamhet med vissa former av arbetsmarknadsutbildning i företag*. Dnr. UB 1317/76, 1834/77, 1734/78, 1760/79, 1718/80, 2047/81 och 1094/82.
- Baily, M. och J. Tobin, "Macroeconomic Effects of Selective Public Employment and Wage Subsidies", *Brookings Papers on Economic Activity*, No 2, 1977.
- Becker, G. S., "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis", *The Journal of Political Economy*, LXX, No. 5, Part 2, supplement, 1962.
- Becker, G. S., *Human Capital*, 2nd edition. National Bureau of Economic Research, New York, 1975.
- Bell, D. N. F., R. A. Hart och F. X. Kirwan, *Non-Wage Labour Costs, Their Importance and Effects: A Comparative Study of the U.K., German and Italy*. Programme of Research and Actions on the Development of the Labour Market, Commission of the European Communities, Study No. 78/14, 1980.
- Berndt, E., J. R. Kesselman och S. H. Williamson, *Tax Credits for Employment Rather Than Investment*, University of Wisconsin-Madison, 1975.
- Bishop, J. och R. Lerman, "Wage Subsidies for Income Maintenance and Job Creation", i: Taggart, R. (red), *Job Creation: What works?*, Washington, D.C., 1977.
- Bishop, J., *An Assessment of the Employment Tax Credit in the Reduction and Simplification Act of 1977: Impacts Upon the Construction and Distribution Industries*, University of Wisconsin-Madison, 1978.
- Bishop, J. och R. Haveman, "Selective Employment Subsidies: Can Okun's Law Be Repealed?", *American Economic Review*, Vol. 69, No. 2, 1979.
- Bishop, J., *Employment in Construction and Distribution Industries: The Impact of The New Jobs Tax Credit* Institute for Research on Poverty, University of Wisconsin-Madison. DP 601-80, April 1980.
- Bishop, J. and A. Wilson, "Effects on Firm Behavior", i: Haveman, R. H. och J. L. Palmer (red), *Jobs for Disadvantaged Workers: The Economics of Employment Subsidies*, Washington, D.C., 1982.
- Björklund, A. och B. Holmlund, "Erfarenheter av 70-talets arbetsmarknadspolitik". *Ekonomisk Debatt*, nr 4, 1980.
- Blaug, M., *An Introduction to the Economics of Education*, Harmondsworth, 1970.
- Burton, J., *Employment Subsidies and the Public Sector Borrowing Requirement*. Kingston Polytechnic School of Economics and Politics, 1976a.
- Burton, J., *Employment Subsidies: Pro or Con?* Kinston Polytechnic School of Economics and Politics, 1976b.
- Burton, J., *The Job Support Machine. A Critique of the Subsidy Morass*. Centre For Policy Studies, London, 1979.
- Cagan, P., *The Hydra-Headed Monster: The Problem of Inflation in the United States*. Domestic Affairs Study 26, American Enterprise Institute, 1974.
- Calame, A., *Impact and Costs of Wage Subsidy Programmes: Experiences in Great Britain, Sweden and the USA*. International Institute of Management papers, Berlin, 1980.

Carlsson, B., F. Bergholm och T. Lindberg, *Industristödspolitik och dess inverkan på samhällsekonomin*, Industrins Utredningsinstitut, Stockholm, 1981.

Dano, S., "Diminishing Returns and the Cost Function: A Reconsideration". *Weltwirtschaftliches Archiv*, Vol. 2, 1966.

Deakin, B. M. och C. F. Pratten, *Effects of the Temporary Employment Subsidy*, Cambridge, 1982.

Delander, L. och J. Ekberg, *En ekonometrisk studie av efterfrågan på arbetskraft: En förundersökning*, Höskolan i Växjö, 1978.

Edebalk, P. G. och E. Wadensjö, *Permitteringsersättning, Permitteringar och Arbetslöshet*. Stencil, Institutet för Social Forskning, Stockholms universitet, januari 1985.

Edin, P. O., *Löneläge och lönsamhet, en studie av solidarisk lönepolitik och övervinster*, i: kollektiv kapitalbildning genom löntagarfonder. Rapport till LO-kongressen, 1976.

Ehrenberg, R. G., *Fringe Benefits and Overtime Behaviour*, Lexington, Mass., 1971.

Eichner, A. S. och J. A. Kregel, "An Essay on Post-Keynesian Theory: New Paradigm in Economics". *Journal of Economic Literature*, Vol. 13, December, 1975.

Ekberg, J., *Sysselsättningseffekter av lönesubventioner*, Höskolan i Växjö, 1979.

Hamermesh, D. S., "Econometric Studies of Labour Demand and Their Application on Policy Analysis", *The Journal of Human Resources*, XI, No. 4, 1976.

Hamermesh, D. S., "Subsidies for Jobs in the Private Sector", i: Palmer, J. L. (red), *Creating Jobs: Public Employment Programs and Wage Subsidies*, Washington, D.C., 1978.

Harrod, R. F., *Economic Essays*, London, 1952.

Hart, R. A. och T. Sharot. "The Short Run Demand for Workers and Hours: A Recursive Model", *The Review of Economic Studies*, Vol. 45, 1978.

Hart, R. A. och L. A. Robb, *Production and Labour Demand Functions with Endogenous Fixed Worker Costs*. International Institute of Management Papers, Berlin, 1980.

Haveman, R. H. och J. L. Palmer (red), *Jobs for Disadvantaged Workers. The Economics of Employment Subsidies*. The Brookings Institution, Washington, D.C., 1982.

Johnson, G. och A. Blakemore, "The Potential Impact of Employment Policy on the Unemployment Rate Consistent With Non-accelerating Inflation", *American Economic Review*, Vol. 69, No. 2, 1979.

Johnston, J., "Statistical Cost Functions: A Reappraisal". *Review of Economics and Statistics*, Vol. 40, November, 1958.

Johnston, J., *Statistical Cost Analysis*, New York, 1960.

Joll, C., C. McKenna, B. McNabb och J. Shorey, *Developments in Labour Market Analysis*, London, 1983.

Jungenfelt, K. G., *Löneandelen och den ekonomiska utvecklingen. En empirisk-teoretisk studie*. Industrins Utredningsinstitut, Stockholm 1966.

Kaldor, N., "Wage Subsidies as a Remedy for Unemployment", *The Journal of Political Economy*, Vol. 44, No. 6, 1936.

Kopits, G., Wage Subsidies and Employment: An Analysis of the French Experience. *International Monetary Fund, Staff Papers*, 1978.

Koutsoyiannis, A., *Modern Microeconomics*, London och Basingstoke, 1979.

- Lancaster, K., *Introduction to Modern Microeconomics*, Chicago, 1969.
- Layard, P. R. G. och S. Nickell, *The case for Subsidising Extra Jobs*. Centre for Labour Economics, London School of Economics, Discussion Paper, No. 15, 1977.
- Lindbeck, A., *Svensk Ekonomisk Politik – Problem och Teorier*, Stockholm, 1978.
- Lundgren, N. och I. Ståhl, *Industripolitikens spelregler*. Sveriges industriförbund, Stockholm, 1981.
- Lundin, T. och V. Vlachos, *Lönesubventioner som ett sysselsättningspåverkande medel – En intervjuundersökning*. Nationalekonomiska institutionen, Lunds universitet, Lund, 1982.
- McKewitt, J. D., *Testimony on Job Tax Credit*. US Congress Print, July 26, 1978.
- Nichols, D. A., "Reducing the Non-inflationary Unemployment Rate", i: Haveman, R. H. och J. L. Palmer (red), *Jobs for Disadvantaged Workers: The Economics of Employment Subsidies*, Washington, D.C., 1982.
- Nickell, S., "Fixed Costs, Employment and Labour Demand, Over the Cycle", *Economica*, Vol. 45, 1978.
- Nickell, S., "Unemployment and the Structure of Labour Costs", i: Brunner, K. och A. Meltzer (red), *Policies for Employment, Prices and Exchange Rates*. Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy, Vol. 11, Amsterdam, 1979.
- Nolan, B., *An Examination of the Premium Employment Programme*. Central Bank of Ireland Annual Report, 1978.
- Nordhaus, W. D., "Recent Developments in Price Dynamics", i: Eckstein, O. (red), *The Econometrics of Price Determination*, Washington, D.C., 1972.
- Nordhaus, W.D., "The Falling Share of Profits", *Brookings Papers on Economic Activity*, No. 1, 1974.
- O'Donnell, R. och B. Walsh, *Survey of the Premium Employment Programme*. Memorandum Series of the Economic and Social Research Institute, Dublin, September, 1979.
- OECD, *Marginal Employment Subsidies*, Paris, 1982.
- Oi, W. Y., "Labour as a Quasi-Fixed Factor", *Journal of Political Economy*, Vol. LXX, No. 6, 1962.
- Okun, A. M., *Prices and Quantities: A Macroeconomic Analysis*, Oxford, 1981.
- O'Neil, D., *Employment Tax Credits and Other Wage Subsidy Programs for Combating Unemployment: A Survey*, General Accounting Office, Washington, D.C., 1979.
- Perloff, J. M. och M. L. Wachter, *The New Jobs Tax Credit: An Evaluation of the 1977–78 Wage Subsidy Program*. Center for the Study of Organization Innovation, University of Pennsylvania, Discussion Paper No. 30, 1978.
- Perloff, J. M. and M. L. Wachter, "The New Jobs Tax Credit: An Evaluation of the 1977–78 Wage Subsidy Program", *American Economic Review*, Vol. 69, No. 2, 1979.
- Petersson, J. och V. Vlachos, *En granskning av utbildningsbidraget för permitteringshotade (25/15-kronan)*. Nationalekonomiska Institutionen, Lunds Universitet och EFA, Stockholm, 1978.
- Philips, L., *Selective Manpower Policies in Germany with Special Reference to Wage-Cost Subsidies*. Paper for Conference on Recent European Manpower Policies organized by the U.S. National Commission on Manpower Policy, July, Washington, D.C., 1978.
- Piore, M. "Pricing Rules", i: Piore, M. (red), *Unemployment and Inflation. Institutional and Structuralist Views*, New York, 1979.

- Rehn, G., "Manpower Policy and the Fight against Stagflation", i: *Active Manpower Policy in Selected Countries*. Conference Proceedings, International Institute of Management, Berlin, 1975a.
- Rehn, G., *Recent Trends in Manpower Policy*. Seminar paper, The Swedish Institute for Social Research, University of Stockholm, 1975b.
- Rehn, G., *Needs and Methods for Further Development of Manpower Policy*. Seminar paper, The Swedish Institute for Social Research, University of Stockholm, 1976.
- Rehn, G., *Anti-inflationary Expansions Policies, (With Special Reference to Marginal Employment Premiums)*, The Swedish Institute for Social Research, University of Stockholm, 1981.
- Robinson, J., "What are the Questions?" *Journal of Economic Literature*, Vol. 15, December 1977.
- Rosen, S., "Short-run Employment Variation on Class-I Railroads in U.S., 1947–1963", *Econometrica*, Vol. 36, 1968.
- Roth, T., "Empirical Cost Curves and the Production-Theoretic Short Run: A Reconciliation", *The Quarterly Review of Economics and Business*, Vol. 19, No. 3, Autumn 1979.
- Schager, N. H., *Den lokala lönebildningen och företagens vinster*, i: SOU 1979:10.
- Schager, N. H., "The Duration of Vacancies as a Measure of the State of Demand in the Labour Market. The Swedish Wage Drift Equation Reconsidered", i: *Labour Market Behavior in Sweden and the United States*, Industrins Utredningsinstitut, 1981.
- Schager, N. H., *Sambandet mellan företagens rekrytering, lönsamhet och löneutveckling*, i: SOU 1982:47.
- Schmid, G., *Wage-cost Subsidy Programme in Germany 1974–75*. Discussion paper, dp. 177–111, International Institute of Management, Berlin, 1977.
- Schmid, G., "The Impact of Selective Employment Policy; The Case of a Wage-Cost Subsidy Scheme in Germany 1974–75", *The Journal of Industrial Economics*, June 1979.
- Schwanse, P., *European Temporary Employment Subsidies and their Evaluations*. OECD, Paris, 1980.
- Schwanse, P., "European Experience", i: Haveman, R. H. och J. L. Palmer (red), *Jobs for Disadvantaged Workers: The Economics of Employment Subsidies*, Washington, D.C., 1982.
- Scitovsky, T., *Welfare and Competition*, London, 1971.
- SOU, 1977:92, *Utbildning i företag, kommuner och landsting*.
- SOU, 1978:60, *Arbetsmarknadspolitik i förändring*.
- SOU, 1981:72, *Att avveckla en kortsiktig stödpolitik*.
- SOU, 1984:31, *Arbetsmarknadspolitik under omprövning*.
- Statistiska Centralbyrån, *Statistiska Meddelanden*, N 1981:2.5, Appendix 5.
- Statistiska Centralbyrån, *Statistiska Meddelanden*, Am 1982:22.
- Statistiska Centralbyrån, *Industrins Kapacitetsutnyttjande – en ny ekonomisk statistik från SCB*, Rapport 1982-06-15.
- Statskontoret, *Statliga stödinsatser främst till näringslivet. Inventering samt principförslag till stödregister*. Rapport, Nr. 1982:15.
- Stigler, G., "Production and Distribution in the Short-Run", *The Journal of Political Economy*, Vol. 47, No. 3, 1939.

- Stigler, G., *The Theory of Price*, New York, 1966.
- Stigler, G., *The Organization of Industry*, Homewood, Illinois, 1968.
- Strand, I., *Layoffs, Labour Productivity and Worker Seniority Rules: An Analysis of some "Micro-Micro", Institutional and Long-Run Equilibrium Aspects of Implicit Contract Theory*. Memorandum from Institute of Economics, University of Oslo, No. 20, Oktober 1983.
- Söderström, H. T., "Cyclical Fluctuation in Labour Productivity and Capacity Utilization Reconsidered", *Swedish Journal of Economics*, Vol. 74, No. 2, 1972.
- Tannenwald, R., "Are Wage Subsidies Cost Effective? Some Evidence from the New Jobs Tax Credit", *New England Economic Review*. Federal Reserve Bank of Boston, Sept/Oct., 1982.
- Thalberg, B., *Substitutionsmuligheter og U-Utnyttet Realkapital under en Depresjon*. Memorandum fra Sosialøkonomisk Institut, Universitetet i Oslo, No 27, Januari 1967.
- Wadensjö, E., *Immigration och samhällsekonomi*. Lund Economic Studies, Lund, 1973.
- Wadensjö, E., *The Financial Effects of Unemployment and Labour Market Policy Programs for Public Authorities*. Stencil, Swedish Institute for Social Research, University of Stockholm, januari 1985.
- Walters, A. A., "Production and Cost Functions: An Econometric Survey", *Econometrica*, Vol. 31, No. 1-2, 1963.
- Wiles, P. J. D., *Price, Cost and Output*, Oxford, 1961.

Lund Economic Studies

1. Guy Arvidsson Bidrag till teorin för verkningarna av räntevariationer. Lund 1962.
2. Björn Thalberg A Trade Cycle Analysis. Extensions of the Goodwin Model. Lund 1966.
3. Bengt Höglund Modell och observationer. En studie av empirisk anknytning och aggregation för en linjär produktionsmodell. Lund 1968.
4. Alf Carling Industrins struktur och konkurrensförhållanden. Lund 1968.
5. Tony Hagström Kreditmarknadens struktur och funktionssätt. Lund 1968.
6. Göran Skogh Straffrätt och samhällsekonomi. Lund 1973.
7. Ulf Jakobsson och Göran Norman Inkomstbeskattningen i den ekonomiska politiken. En kvantitativ analys av systemet för personlig inkomstbeskattning 1952–1971. Lund 1974.
8. Eskil Wadensjö Immigration och samhällsekonomi. Immigrationens ekonomiska orsaker och effekter. Lund 1973.
9. Rögnvaldur Hannesson Economics of Fisheries: Some Problems of Efficiency. Lund 1974.
10. Charles Stuart Search and the Organization of Marketplaces. Lund 1975.
11. S. Enone Metuge An Input-Output Study of the Structure and Resource Use in the Cameroon Economy. Lund 1976.
12. Bengt Jönsson Cost-Benefit Analysis in Public Health and Medical Care. Lund 1976.
13. Agneta Kruse och Ann-Charlotte Ståhlberg Effekter av ATP – en samhällsekonomisk studie. Lund 1977.
14. Krister Hjalte Sjörestaureringens ekonomi. Lund 1977.
15. Lars-Gunnar Svensson Social Justice and Fair Distributions. Lund 1977.
16. Curt Wells Optimal Fiscal and Monetary Policy-Experiments with an Econometric Model of Sweden. Lund 1978.
17. Karl Lidgren Dryckesförpackningar och miljöpolitik – En studie av styrmiddel. Lund 1978.
18. Mats Lundahl Peasants and Poverty: A Study of Haiti. London 1979.
19. Inga Persson-Tanimura Studier kring arbetsmarknad och information. Lund 1980.
20. Bengt Turner Hyressättning på bostadsmarknaden – Från hyresreglering till bruksvärdesprövning. Stockholm 1979.
21. Ingemar Hansson Market Adjustment and Investment Determination: A Theoretical Analysis of the Firm and the Industry. Stockholm 1981.
22. Daniel Boda Ndlela Dualism in the Rhodesian Colonial Economy. Lund 1981.
23. Tom Alberts Agrarian Reform and Rural Poverty: A Case Study of Peru. Lund and Stockholm 1981.
24. Björn Lindgren Costs of Illness in Sweden 1964–1975. Lund 1981.
25. Göte Hansson Social Clauses and International Trade. An Economic Analysis of Labour Standards in Trade Policy. Lund 1981.
26. Norman Kanafani Oil and Development. A Case Study of Iraq. Lund 1982.
27. Jan Ekberg Inkomsteffekter av invandring. Lund 1983.
28. Stefan Hedlund Crisis in Soviet Agriculture? Lund 1983.
29. Anne-Marie Pålsson Hushållen och kreditpolitiken. En studie av kreditrestriktioners effekt på hushållens konsumtion, sparande och konsumtionsmönster. Lund 1983.
30. Lennart Petersson Svensk utrikeshandel 1871–1980. En studie i den intraindustriella handelns framväxt. Lund 1984.
31. Bengt Assarsson Inflation and Relative Prices. Lund 1984.
32. Claudio Vedovato Politics, Foreign Trade and Economic Development in the Dominican Republic. Lund 1985.
33. Knut Ødegaard Cash Crop versus Food Crop Production in Tanzania: An Assessment of the Major Post-Colonial Trends. Lund 1985.
34. Vassilios Vlachos Temporära lönesubventioner. En studie av ett arbetsmarknadspolitiskt medel. Lund 1985.